



MESTRADO EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E HIGIENE OCUPACIONAIS

Dissertação apresentada para obtenção do grau de Mestre
Engenharia de Segurança e Higiene Ocupacionais
Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto

OPÇÕES DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E RISCOS PROFISSIONAIS: UMA ANÁLISE A PARTIR DO PONTO DE VISTA DA ATIVIDADE DE TRABALHO E DOS SEUS PROTAGONISTAS

Rute Sofia Faria Teixeira

Orientador: Professora Doutora Liliana Maria da Silva Cunha (Professora Auxiliar Convidada na FEUP)

Arguente: Professora Doutora Carla Nunes de Carvalho Peixoto Barros Dias Duarte (Professora Associada na UFP)

Presidente do Júri: Professor Doutor João Manuel Abreu dos Santos Baptista (Professor Associado na FEUP)

2014



Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto

Rua Dr. Roberto Frias, s/n 4200-465 Porto PORTUGAL

VoIP/SIP: feup@fe.up.pt

ISN: 3599*654



Telefone: +351 22 508 14 00



Fax: +351 22 508 14 40



URL: <http://www.fe.up.pt>



Correio Eletrónico: feup@fe.up.pt

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todas as pessoas que, direta ou indiretamente, contribuíram positivamente para a realização deste trabalho e para o sucesso obtido no culminar desta etapa.

À minha orientadora na Delphi de Braga, Adriana Leitão, deixo um agradecimento especial, pela orientação, confiança, motivação, ajuda e disponibilidade constantes e pela simpatia, boa disposição e encorajamento durante todo o período de realização do presente estudo.

Agradeço, ainda, à Delphi de Braga, particularmente, à Dr.^a Ana Silva pela oportunidade, disponibilidade e ajuda, bem como a todas as restantes pessoas do departamento de Recursos Humanos - Joana, D. Olinda, D. Glória e Sr. Vilaça - que me ajudaram e me acolheram com a maior simpatia.

Aos colaboradores e chefias, da Delphi de Braga, que participaram neste estudo, agradeço a disponibilidade, participação e cooperação.

Ao Mestrado em Engenharia de Segurança e Higiene Ocupacionais pela oportunidade de realizar a presente dissertação.

À Professora Doutora Liliana Silva, por me ter orientado e ajudado a elaborar o presente trabalho e pelas constantes sugestões de melhoria.

Aos meus colegas e amigos, que contribuíram para a realização deste trabalho, com apoio, motivação e troca de ideias. Especialmente ao Vítor Figueiredo, pelo suporte e compreensão mútuos, à Helena José, à Maria José, à Ana Lírio, à Mónica Coelho, à Sara Pinto e à Mariana Almeida pela amizade e apoio sempre.

Finalmente, aos meus pais, irmão e namorado, pela preocupação, interesse, motivação e suporte constantes, durante a realização deste trabalho.

RESUMO

Nas últimas décadas, pelas diversas transformações que o “mundo do trabalho” tem sofrido, têm surgido novos riscos e novos desafios para o domínio da saúde e segurança ocupacional. São visíveis as novas formas de emprego, o prolongamento da jornada de trabalho, os discursos que legitimam o uso de “práticas de flexibilidade”, entre os principais fatores de impacto no trabalho e nos trabalhadores. Quando focamos o olhar em determinadas situações de trabalho, observamos também que a evolução dos riscos profissionais face às novas realidades de trabalho, pode afetar diferencialmente os homens e as mulheres no trabalho, devido a uma divisão das tarefas marcada por diferenças de género, expondo-os consequentemente a riscos profissionais e a problemas de saúde distintos.

O objetivo do presente trabalho consiste em analisar a perceção dos trabalhadores de uma determinada linha de produção - Montagem Final dos Plásticos da empresa Delphi de Braga - relativamente à situação de trabalho em que se inserem (condições de emprego e de trabalho e riscos profissionais a que se encontram expostos), tendo em conta as diferenças de género. Pretendeu-se, também, analisar o impacto percebido pelos trabalhadores dos diferentes fatores de risco na sua saúde e segurança.

A metodologia seguida compreendeu uma avaliação de riscos da atividade, através do método simplificado, seguindo-se a realização de entrevistas com os trabalhadores; a consulta aos trabalhadores e às chefias acerca dos riscos que identificam na atividade de trabalho analisada, por meio de um formulário escrito; e, por fim, a elaboração de grelhas de riscos

A análise dos resultados permitiu concluir que a situação de emprego destes trabalhadores corresponde ao principal fator de risco por eles identificado – o risco de perder o emprego - tendo em consideração que todos os trabalhadores participantes têm um contrato de trabalho temporário. A sua situação de laboral é um motivo de insegurança, incerteza e vulnerabilidade económica e social, e consequentemente, o stress está muitas vezes presente no seu dia-a-dia, bem como, a inexistência de perspetivas de melhoria e de reconhecimento profissional. Revela-se assim, uma situação de possível precariedade no trabalho ou, pelo menos, um dos seus principais “sintomas”. Posto isto, o facto de serem trabalhadores temporários, assume-se como a sua maior preocupação, sobrepondo-se mesmo à preocupação relativa aos riscos a que estão expostos no trabalho.

Além disto, apesar das condições de emprego serem iguais entre os trabalhadores, quando se foca a atividade concreta dos homens e das mulheres, identificam-se tarefas distintas e, consequentemente, a exposição a riscos distintos. Na empresa estudada, são atribuídas aos homens tarefas mais de carácter físico e que envolvem o uso da força, e às mulheres são atribuídas tarefas que requerem mais minúcia e sensibilidade. Torna-se então visível que as mulheres acabam por realizar tarefas mais repetitivas e monótonas, e os homens tarefas mais exigentes do ponto de vista da carga física que manuseiam. Em situação real de trabalho detetou-se, ainda, que as mulheres acabam por experienciar uma maior rotatividade do que os homens, tendo estas identificado riscos em todas as atividades de trabalho da linha de produção. Não estão, por conseguinte, sempre expostas aos mesmos riscos, mas estão expostas a todo o tipo de riscos identificados, traduzindo-se isto em problemas de saúde mais diversificados e, talvez, mais dificilmente reconhecíveis.

Palavras-chave: género e trabalho, trabalho temporário, riscos profissionais, condições de trabalho.

ABSTRACT

In recent decades, the various transformations of work have lead new emerging risks and challenges to the field of occupational health and safety. The contractual arrangements, extended working hours, use of new technology and flexibility arrangements at work are the factors with higher impact at work and employees. When we look to some work situations, we see that risk's evolution because of the new work realities can affect men and women differently at work. It occurs because men and women have different tasks at work, leading to distinct occupational risks and health problems.

The objective of the present study is analyze the specific productive process - Final Assembly Process of Delphi Braga's - employees' perception about their work condition (job and work condition, and occupational risks that they are exposed), taking into account gender differences. It was intended to also analyze the impact felt by employees of different risks factors on their health and safety.

Risk assessment was the first step of study methodology, followed by worker interviews, consulting the workers and supervisors about risks exposure, by a written formulary and the last step was elaboration of risk's tables and result analyzing and discussion.

One of the conclusions of this study was the fact that employees give too much emphasis, and with a negative weight to your work situation relating to their labor contract and it is the main risk factor identified – the risk of losing their job – taking into account that all participant employees have a temporary employment contract. The temporary employment contract is the higher factor of employee's preoccupation, overlapping to their occupational risk's preoccupation. The insecurity, uncertainty and economical and social vulnerability are the main reason to professional discontent, even higher than occupational risks exposure and health problems worker's danger. It is thus a possible state of precarity at work or at least some of the main "symptoms" of it.

It was concluded, too, that exists an evident work's division by gender justified by the men's and women's natural characteristics. Consequently, employees are exposed to different risks by gender. Delphi's employees know and realize, in most cases, tasks division by gender, and they realize that women do tasks that requires sensibility and detail and men do tasks that requires the use of strength. So, women end up performing more repetitive and monotonous tasks and men tasks are related with strength.

Last, the most important proposals by employees were related to increase turnover. In a real work situation, it was detected that women experience more turnover that man, once they identified risks in all of production tasks. Therefore, women are not exposed to the same risks all work day, but they are exposed to all kind of identified risks, so, they have health problems more diversified and, maybe, more hardly recognizable.

Keywords: gender and work, temporary work, occupational hazards, working conditions.

ÍNDICE

1	INTRODUÇÃO	1
1.1	Estrutura do Trabalho	5
2	ESTADO DA ARTE.....	6
2.1	Conhecimento Científico	6
2.1.1	Diferenças no trabalho em função do género	6
2.1.2	Condições de trabalho e de emprego diferentes para homens e mulheres	10
2.1.3	Exposição de homens e mulheres a riscos profissionais distintos	12
2.2	Enquadramento legal.....	13
3	DELPHI AUTOMOTIVE SYSTEMS-PORTUGAL, S.A.	17
3.1	Caracterização da Fábrica de Braga	17
3.2	Caracterização dos Recusos Humanos	18
3.3	Processo Produtivo	19
3.3.1	Processo produtivo dos Plásticos	19
3.3.2	Processo produtivo do Edifício 1	20
4	OBJETIVOS, MATERIAIS E MÉTODOS	22
4.1	Objetivos da Dissertação	22
4.2	Materiais e Métodos – Processo de Montagem Final.....	22
4.2.1	Caracterização do processo de montagem final.....	24
4.2.2	Organização do trabalho na Montagem Final	27
4.2.3	Metodologia	28
5	RESULTADOS E DISCUSSÃO	33
5.1	Entrevistas aos Colaboradores	33
5.2	Grelha de Riscos	39
6	Conclusões e perspectivas futuras	45
6.1	Conclusões	45
6.2	Perspetivas Futuras.....	46
7	Bibliografia	47

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 - Problemas de saúde relacionados com o trabalho.....	2
Figura 2 - Proporção do trabalho feminino nas 20 ocupações principais, na Europa	8
Figura 3 - Evolução do volume de produção na Delphi de Braga.	17
Figura 4 - Distribuição da receita por clientes, no ano de 2013.	18
Figura 5 - Esquema do processo produtivo dos Plásticos.....	19
Figura 6 - Esquema do processo de pintura.	20
Figura 7 - Esquema do processo de montagem final.	20
Figura 8 - Esquema do processo de Montagem Automática.	21
Figura 9 - Esquema do processo de Montagem Manual.	21
Figura 10 - Esquema do processo de Montagem Final.	21
Figura 11 - Esquema ilustrativo da disposição dos postos de trabalho da Montagem Final.	23
Figura 12 – Posto de trabalho PL-LMONT-003.	24
Figura 13 – Sequência de atividades do posto de trabalho PL-GREASE-001.	24
Figura 14 - Sequência de atividades do posto de trabalho PL-LMONT-001.	25
Figura 15 - Sequência de atividades do posto de trabalho PL-HTSK.	25
Figura 16 - Sequência de atividades do posto de trabalho PL-LASR.	26
Figura 17 - Sequência de atividades do posto de trabalho PL-INSF.....	26

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - População empregada por setor de atividade económica e por sexo na União Europeia-27, em 2012.....	7
Tabela 2 - População empregada por sexo e por atividade económica principal, em Portugal.	9
Tabela 3 - Lista nacional de profissões significativamente marcadas por discriminações de género.	14
Tabela 4 - Caracterização dos recursos humanos da Delphi de Braga.	18
Tabela 5 - Tempos de ciclo por posto de trabalho da linha de montagem final do modelo em estudo.....	27
Tabela 6 - Organização dos postos de trabalho no primeiro turno.....	27
Tabela 7 - Caracterização dos turnos no processo de montagem final do Edifício dos Plásticos.	28
Tabela 8 – Caracterização da amostra do estudo empírio.	30
Tabela 9 – Caracterização sociodemográfica dos participantes.....	33
Tabela 10 - Sistema de categorias emergentes a partir da análise de conteúdo das entrevistas. ..	34
Tabela 11 – Grelha de comparação dos riscos identificados pelo perito, pelos colaboradores e pelas chefias.	40
Tabela 12 - Grelha de comparação dos riscos identificados pelos colaboradores de género diferente, através dos formulários e das entrevistas.	42

1 INTRODUÇÃO

A evolução dos riscos profissionais face às novas realidades de trabalho visíveis atualmente, pode afetar diferencialmente os homens e as mulheres, no trabalho, tendo em conta que a sua distribuição no mercado de trabalho não é homogênea, e num mesmo setor de atividade, ou numa mesma empresa, não é linear que homens e mulheres desempenhem as mesmas tarefas, tenham iguais condições de trabalho e de emprego e, conseqüentemente, estejam expostos aos mesmos riscos profissionais. Paralelamente, a evolução tecnológica e as novas condições de trabalho e de emprego aplicadas nas empresas, podem conduzir a novos riscos no trabalho, riscos estes que podem, também, ser sentidos diferencialmente entre os trabalhadores do sexo masculino e os trabalhadores do sexo feminino. A evolução das tecnologias e dos riscos profissionais é sentida em várias empresas na atualidade, não sendo a empresa estudada no presente trabalho uma exceção (Institute of Work, Health and Organisations, 2008).

Nas últimas décadas, pelas diversas transformações que o “mundo do trabalho” tem sofrido, têm surgindo novos riscos e novos desafios para o domínio da saúde e segurança ocupacional. As alterações vividas nos diversos locais de trabalho prendem-se, essencialmente, com os desenvolvimentos sociopolíticos da crescente globalização, o estabelecimento do termo “livre mercado”, o desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação e as alterações demográficas significativas, bem como o seu impacto no trabalho. São os acordos contratuais, as horas de trabalho, o uso de novas tecnologias, o teletrabalho, a flexibilidade do trabalho e as mudanças no mercado de trabalho, os fatores de impacto no trabalho mais reportados que têm vindo a sofrer sucessivas alterações ao longo do tempo (Institute of Work, Health and Organisations, 2008). Os acordos contratuais têm sofrido alterações ao longo do tempo, existindo, nomeadamente, uma diminuição dos contratos de trabalho permanentes ou sem termo e o aumento dos contratos a termo certo e do uso de contratos com agências de trabalho temporário (Agência Europeia da Segurança e Saúde no Trabalho, 2002). Segundo a Agência Europeia da Segurança e Saúde no Trabalho (2002), os trabalhadores com contrato temporário estão mais expostos a riscos e doenças de trabalho do que os restantes trabalhadores com contrato permanente.

A atividade em estudo constitui um setor de uma linha de produção na empresa Delphi de Braga, nomeadamente a Montagem Final dos Plásticos, cujas atividades se encontram divididas em diferentes postos de trabalho. Esses postos de trabalho, bem como os colaboradores que lá operam, representam o alvo de estudo e comparação, do presente trabalho. A questão que se pretende responder no presente trabalho relaciona-se com a análise do trabalho efetuado pelos colaboradores de cada posto de trabalho, tendo em consideração o género e o efeito na saúde dos homens e das mulheres, através da análise da situação de trabalho concreta e da perspetiva dos colaboradores sobre a mesma. Pretende-se analisar se a atividade em estudo, tendo lugar em ambiente industrial, ocupada por homens e mulheres em situações de trabalho distintas, apresenta uma distribuição dos riscos distinta entre eles.

Antes de mais, tendo o presente trabalho como base de estudo as diferenças do trabalho numa perspetiva de género, é interessante fazer a distinção entre “género” e “sexo”. A palavra “sexo” usa-se para designar as características determinadas pelos cromossomas, nos homens e nas mulheres, enquanto “género” utiliza-se quando se pretende referir as características determinadas socialmente (Messing, 2007).

Segundo a publicação da Eurostat (2009), 40% dos trabalhadores na União Europeia estiveram, em 2008, expostos a fatores que podem afetar a sua saúde física e 27% dos trabalhadores estiveram expostos a fatores que podem afetar a sua saúde mental. Existem também outros riscos a que os trabalhadores estão expostos, apesar de menos significativos, representados na Figura 1, tendo cerca de 8,7% dos trabalhadores da União Europeia experienciado um ou mais problemas

de saúde relacionados com o trabalho (Eurostat, 2009). Existe também uma discrepância entre os riscos a que os homens e as mulheres estão expostos e a percepção de cada um sobre essa exposição (Grisci, Pivetta, & Gomes, 2008), o que é visível também na Figura 1, onde é possível diferenciar a exposição dos trabalhadores do sexo feminino e do sexo masculino aos problemas de saúde decorrentes do trabalho. Observa-se então, de um modo geral, que os homens estão mais expostos do que as mulheres a problemas nos ossos, articulações e músculos que afetam as costas e a problemas cardíacos e do sistema circulatório, por outro lado, as mulheres apresentam mais problemas nos ossos, articulações ou músculos que afetam o pescoço, ombros, braços ou mãos e problemas de stresse, depressão e ansiedade.

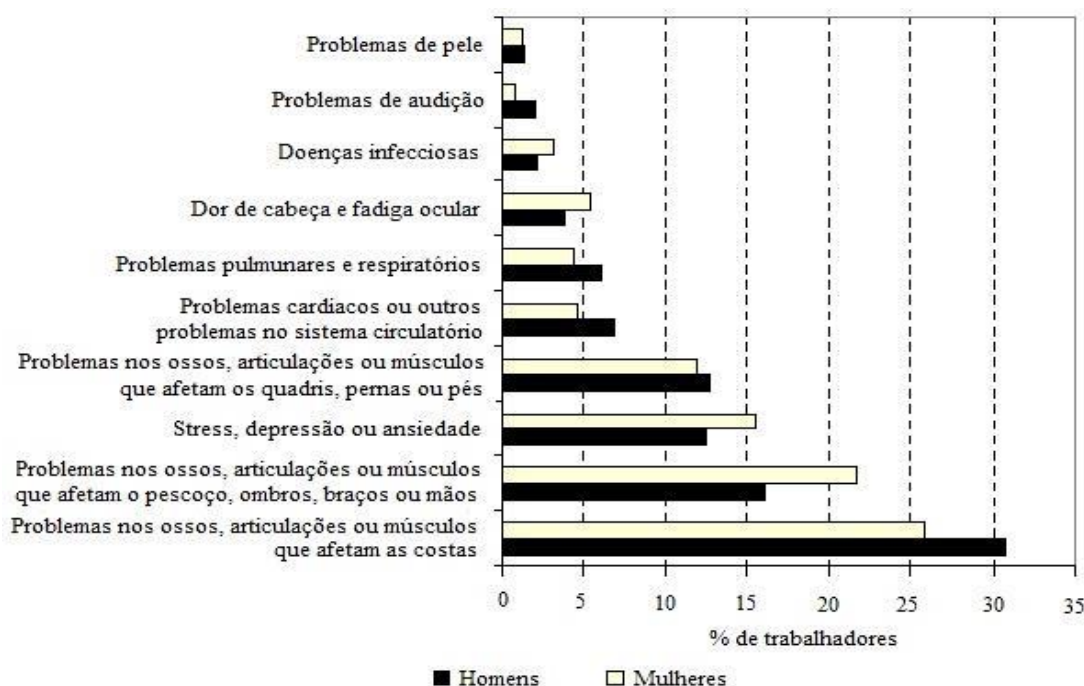


Figura 1 - Problemas de saúde relacionados com o trabalho (adaptado de (Eurostat, 2009)).

Alguns estudos recentes abordam o tema dos novos riscos emergentes sentidos no trabalho nomeadamente na Europa. De entre esses estudos, temos a publicação de Institute of Work, Health and Organizations (2008) que refere que entre os diversos riscos emergentes encontrados, destacam-se os riscos psicossociais com maior prioridade e maior desafio no domínio da gestão da segurança e saúde ocupacional. Segundo The Committee of Senior Labour Inspectors (SLIC) (2012) a definição mais comum de “psicossocial” é a “interação entre fatores psicológicos e sociais”, significando que nesses casos está presente uma interação em ambos os sentidos, ou seja, dos fatores sociais para os psicológicos e vice-versa. Por sua vez, os riscos psicossociais podem ser definidos como riscos relacionados com o projeto, organização e gestão do trabalho e o seu contexto social e ambiental, que podem causar danos psicológicos, sociais ou físicos nos trabalhadores (Institute of Work, Health and Organisations, 2008).

Segundo a publicação de González, et al. (2010), novas formas de trabalho dão origem a novos riscos psicossociais e, apesar de alguns deles ainda não estarem representados em publicações científicas, existe um consenso sobre a natureza dos mesmos. Assim, segundo González, et al. (2010) riscos psicossociais podem ter as seguintes naturezas de risco:

- Conteúdo de trabalho: trabalhos pouco variáveis, ritmo elevado, subutilização de capacidades, elevada incerteza e cargas de trabalho elevadas;
- Horário de trabalho: trabalho por turnos, trabalho no turno da noite, inflexibilidade de horário e horário de trabalho alargado e incerto;
- Controlo no trabalho: reduzida participação na tomada de decisões;

- Equipamento e ambiente de trabalho: equipamento inadequado, ambiente inadequado e com falta de espaço, falta de iluminação e ruído excessivo;
- Cultura organizacional e funcional: pobre comunicação, suporte insuficiente e objetivos não definidos ou não acordados;
- Relações de trabalho: isolamento social e físico, fraca relação com as chefias e conflito interpessoal;
- Papel na organização e evolução na carreira: funções ambíguas, conflito de funções e responsabilidades, estagnação, incerteza e insegurança profissional e reduzida remuneração;
- Interação pessoal e profissional: conflitos na conciliação da vida pessoal com a vida profissional e suporte familiar reduzido.

Acoplados aos riscos psicossociais, têm vindo a ser abordados assuntos relacionados com o stress e a violência no trabalho. Esta tipologia de riscos afeta mais as mulheres, tal como se observa na Figura 1, pelas condições mais precárias de trabalho a que estas estão expostas, relativamente ao sexo oposto (Eurofound, 2013). Segundo a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho¹, os riscos psicossociais e o stress no trabalho são considerados grandes desafios em matéria de segurança e saúde no trabalho e apresentam consequências significativas na saúde dos trabalhadores, nas organizações e na economia. Por outro lado, o estudo apresentado por Chaves (2010) refere que as perturbações músculo-esqueléticas decorrentes de determinadas formas de organização do trabalho, baseadas na repetitividade das tarefas, constituem, atualmente, um grave problema que tem vindo a ser largamente debatido e estudado. Estas perturbações relacionam-se com vários fatores de risco associados à atividade de trabalho, às características individuais dos trabalhadores e aos fatores organizacionais e psicossociais do contexto de trabalho (Chaves, 2010).

Também as organizações sofrem um significativo e negativo impacto resultante da existência de riscos profissionais, uma vez que os custos estimados para as empresas e para a sociedade são elevados, podendo mesmo chegar aos milhares de milhões de euros a nível nacional. Estas situações refletem um mau desempenho das empresas passando este pelo aumento do absentismo, do "presenteísmo" (trabalhadores que se apresentam ao trabalho doentes) e pela subida das taxas de acidentes e lesões, o que consequentemente pode conduzir a um aumento da taxa das reformas antecipadas¹.

A distribuição de tarefas não é apenas determinada por fatores físicos dos trabalhadores, mas também é função de estereótipos de género (Cunha, Nogueira, & Lacomblez, 2013), assumindo que às mulheres devam ser atribuídas funções de maior ordem emocional e mental, estando mais associados a funções relacionadas com a falta de autonomia e a solicitação constante e aos homens tarefas mais exigentes ao nível da força e exigência física (Grisci, Pivetta, & Gomes, 2008) (Castelhano & Nogueira, 2011). Segundo Grisci, et al. (2008), a exposição aos riscos varia, também, em função do género dos trabalhadores, relacionando-se diretamente com a atribuição de funções a cada um, estando os homens mais expostos aos riscos físicos e as mulheres a riscos psicossociais.

São os homens que abordam mais o tema dos riscos e apresentam reclamações, assumem uma posição mais contestatária e momentânea, sem a necessidade de serem incentivados para tal. Por outro lado, as mulheres falam dos riscos apenas quando são incentivadas, fazem-no de forma mais ampla e profunda, do que os homens, e são consideradas pela generalidade dos trabalhadores como mais cuidadosas, tanto consigo como com os outros trabalhadores (Grisci,

¹ <https://osha.europa.eu/pt/topics/stress> (acedido em 15/02/2014)

Pivetta, & Gomes, 2008). O facto de os homens declararem mais os riscos a que estão expostos pode revelar que estes se encontram em situações de emprego mais estáveis e que estão expostos, frequentemente, a riscos mais visíveis.

Também em termos legais existe a preocupação de assegurar a saúde e a segurança dos trabalhadores nos respetivos locais de trabalho e nas tarefas que desenvolvem. Assim, a Lei nº 3/2014, de 28 de Janeiro, que procede à segunda alteração do documento legal que aprova o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, refere no artigo 15º, que faz parte das obrigações gerais do empregador “assegurar, nos locais de trabalho, que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a segurança e saúde do trabalhador”.

Esta necessidade permanente de assegurar a segurança e saúde dos trabalhadores exige que as medidas propostas e executadas por uma empresa tenham em conta os trabalhadores intervenientes, as suas características e os seus comportamentos, bem como as condições e características do contexto onde a atividade é exercida. Tal como referido anteriormente, o conhecimento dos trabalhadores expostos pode partir da análise dos mesmos atendendo às diferenças de género, uma vez que estes podem não só estar expostos a riscos diferentes como ter uma perspetiva e comportamento diferente perante os mesmos. Assim, o presente trabalho tem como foco principal a análise e avaliação do trabalho tendo em conta a dimensão género, atendendo à exposição e perspetiva da situação de trabalho, por parte dos principais intervenientes e tendo por base uma linha de um processo produtivo. Um ponto de análise interessante, no presente trabalho, prende-se com a capacidade e os métodos que os trabalhadores adotam para lidar com os constrangimentos e dificuldades com que se deparam na sua atividade profissional, nomeadamente nas linhas de produção.

1.1 Estrutura do Trabalho

A primeira parte da presente dissertação encontra-se estruturada em quatro capítulos:

No Capítulo 1 descreve-se a importância das questões de Saúde e Segurança no Trabalho, através do desenvolvimento do tema das consequências que as situações de trabalho podem ter nos trabalhadores do sexo feminino e masculino. Apresenta-se, ainda, o enquadramento do tema da distinção do trabalho por género, bem como algumas hipóteses justificativas do mesmo e as questões de investigação a serem estudadas no presente trabalho.

No Capítulo 2 apresenta-se o estado da arte através de um enquadramento legal das questões de Saúde e Segurança no Trabalho e da distinção do trabalho por género, bem como a caracterização do trabalho por género, onde se expõe e se enquadra o tema a nível nacional e internacional. Neste capítulo, apresentam-se dados estatísticos e estudos realizados sobre a temática referida, relativos à situação em Portugal e na Europa.

No Capítulo 3 apresenta-se a descrição da empresa *Delphi Automotive Systems-Portugal, S.A.* – Fábrica de Braga através de uma breve descrição histórica da empresa, da sua caracterização em termos produtivos e da caracterização dos recursos humanos. Neste capítulo descreve-se, também, o processo produtivo da Montagem Final dos Plásticos.

No Capítulo 4 expõem-se os objetivos da dissertação, a linha do processo produtivo estudado no presente trabalho e a metodologia seguida no mesmo. Descreve-se, ainda, o processo produtivo em foco no presente trabalho e a respetiva caracterização do processo e dos recursos.

No Capítulo 5 apresentam-se os resultados, acompanhados pela respetiva discussão. Relativamente às entrevistas com os colaboradores, apresentam-se excertos destas, agrupados por um sistema de categorias, bem como a interpretação e análise dos mesmos. Por sua vez a identificação dos riscos no trabalho pelos diferentes intervenientes em estudo (o perito, os colaboradores e as chefias) é apresentada através de grelhas de riscos.

No Capítulo 6 identificam-se as conclusões do presente trabalho bem como algumas propostas de melhoria ao nível da metodologia adotada e procedimentos seguidos.

2 ESTADO DA ARTE

Existem várias formas de organização do trabalho que as empresas podem adotar, podendo estas afetar a sua produtividade e a saúde e segurança dos trabalhadores. Uma boa organização do trabalho pode resultar num processo produtivo mais eficiente, por outro lado, pode também resultar em melhores condições de trabalho para os trabalhadores, reduzindo os riscos a que estes estão expostos e os danos infligidos na sua saúde. Por sua vez, também as condições do emprego podem ter influência na saúde e segurança dos trabalhadores e consequentemente no processo produtivo (Neto, 2011).

Assim, como foco do presente trabalho, procedeu-se à análise das condições de trabalho a que os trabalhadores de um processo produtivo específico, apresentado mais à frente no presente trabalho – Montagem Final dos Plásticos – estão expostos. Estudou-se o trabalho por género e as repercussões que este tipo de organização pode ter nos trabalhadores, em termos de saúde e de segurança no trabalho. Por outro lado, procedeu-se, também, ao estudo dos riscos profissionais a que os trabalhadores estão expostos na sua atividade e qual a relação dos mesmos com as condições de trabalho existentes.

O foco essencial do presente trabalho passou pela verificação e interpretação da perceção que os trabalhadores têm da situação de trabalho em que se inserem, bem como da diferença que possa existir nessa mesma perceção, entre trabalhadores do sexo oposto.

2.1 Conhecimento Científico

2.1.1 Diferenças no trabalho em função do género

Existem várias publicações, a nível nacional e internacional, que analisam a relação entre trabalho e género.

A nível internacional, existem vários estudos, nomeadamente Eurofound (2013), Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2009), Casaca (2013) e Deniz, et al. (2012), que expõem a diferença de funções no trabalho desempenhadas por homens e por mulheres, bem como possíveis explicações para esta tendência. São abordados, também, temas como a exposição, por género, a diferentes condições de trabalho e de emprego (riscos, tempo de trabalho, salário e oportunidades) e os problemas de saúde provocados pelo trabalho em homens e mulheres.

Em contexto internacional, segundo a Base de Dados Portugal Contemporâneo (PORDATA)², numa abordagem europeia, é possível observar, pela Tabela 1, a discrepância da população empregada, por género, em cada setor de atividade económica, no ano 2012. Observa-se, então, que, no referido ano, na União Europeia, dos setores de atividade com mais presença masculina empregada, relativamente ao sexo oposto, destacaram-se a agricultura, floresta e pescas, as indústrias extrativas, as indústrias transformadoras, os setores de abastecimento, a construção, os transportes e armazenagem e a informação e comunicação. Por sua vez, apesar de terem na generalidade um peso menos significativo, verifica-se uma maior prevalência das mulheres nos setores da educação, das atividades de saúde humana e apoio social, de outros serviços e das atividades dos agregados domésticos.

² <http://www.pordata.pt/Europa> (acedido a 10/2/2014)

Tabela 1 - População empregada por setor de atividade económica e por sexo na União Europeia-27, em 2012.

Setores de atividade económica	População por sexo (Milhares de indivíduos)	
	Homens	Mulheres
Agricultura, floresta e pescas	6 728,5	3 910,6
Indústrias extrativas	741,8	98,8
Indústrias transformadoras	23.558,2	9 910,4
Abastecimento de electricidade, gás, vapor e ar condicionado	1 261,4	392,5
Abastecimento de água, rede de esgotos	1 323,2	331,9
Construção	13 933,8	1 425,0
Comércio por grosso e a retalho	15 224,0	14 661,7
Transportes e armazenagem	8 479,8	2 363,9
Alojamento, restauração e similares	4 361,7	5 248,4
Informação e comunicação	4 318,1	1 991,6
Atividades financeiras e de seguros	3 132,7	3 309,0
Atividades imobiliárias	867,0	868,4
Atividades de consultoria, científicas e técnicas	5 820,1	5 063,1
Atividades administrativas e dos serviços de apoio	4 455,0	4 183,2
Administração Pública e defesa; segurança social obrigatória	8 024,5	6 905,8
Educação	4 548,1	11 337,7
Atividades de saúde humana e apoio social	4 990,1	17 536,5
Atividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas	1 807,1	1 676,7
Outras atividades de serviços	1 814,2	3 392,8
Atividades dos agregados domésticos como empregadores	304,9	2 357,0
Atividades de organizações e entidades extraterritoriais	105,9	84,6

Fonte: PORTDATA – Base de Dados Portugal Contemporâneo

De entre os diversos setores apresentados na Tabela 1, é ainda possível destacar, os setores onde a população empregada é, claramente, distinguida por sexo, nomeadamente na construção, com cerca de 91% de homens empregados, nas atividades dos agregados domésticos como empregadores, com cerca de 89% de mulheres empregadas e nas indústrias extrativas com cerca de 88% de homens empregados.

Estatisticamente, tal como visível pela Tabela 1, o setor das indústrias transformadoras é predominantemente masculino (com cerca de 70% de homens empregados), no entanto, a empresa alvo de estudo no presente trabalho, sendo uma indústria pertencente ao setor referido, apresenta uma população empregada maioritariamente feminina (com cerca de 60% de mulheres empregadas, como será referido no decorrer deste trabalho).

Uma das questões que se pode colocar sobre este tema prende-se com a distinção das funções desempenhadas pelos trabalhadores em função do género: será que, nos dias de hoje, os homens e as mulheres desempenham as mesmas funções no trabalho? De entre os estudos de nível internacional relativos à distinção do trabalho em função do género, encontra-se a publicação da Eurofound (2013) que demonstra que a separação do trabalho por género é ainda muito visível por toda a Europa, sendo que 60% das mulheres e 64% dos homens têm profissões predominantemente “concebidas” para o seu próprio género. Observam-se apenas 20% dos homens e mulheres em trabalhos ocupados, na sua maioria, pelo género oposto.

Esta situação de diferenciação dos trabalhos por género pode apresentar diferentes proporções quando se fala em trabalhadores por conta própria ou em trabalhadores por conta de outrem. Na

Figura 2, é possível observar a proporção do trabalho feminino, desde a ocupação predominantemente feminina até à menos ocupada por mulheres, tendo como referência a situação de emprego (Eurofound, 2013).

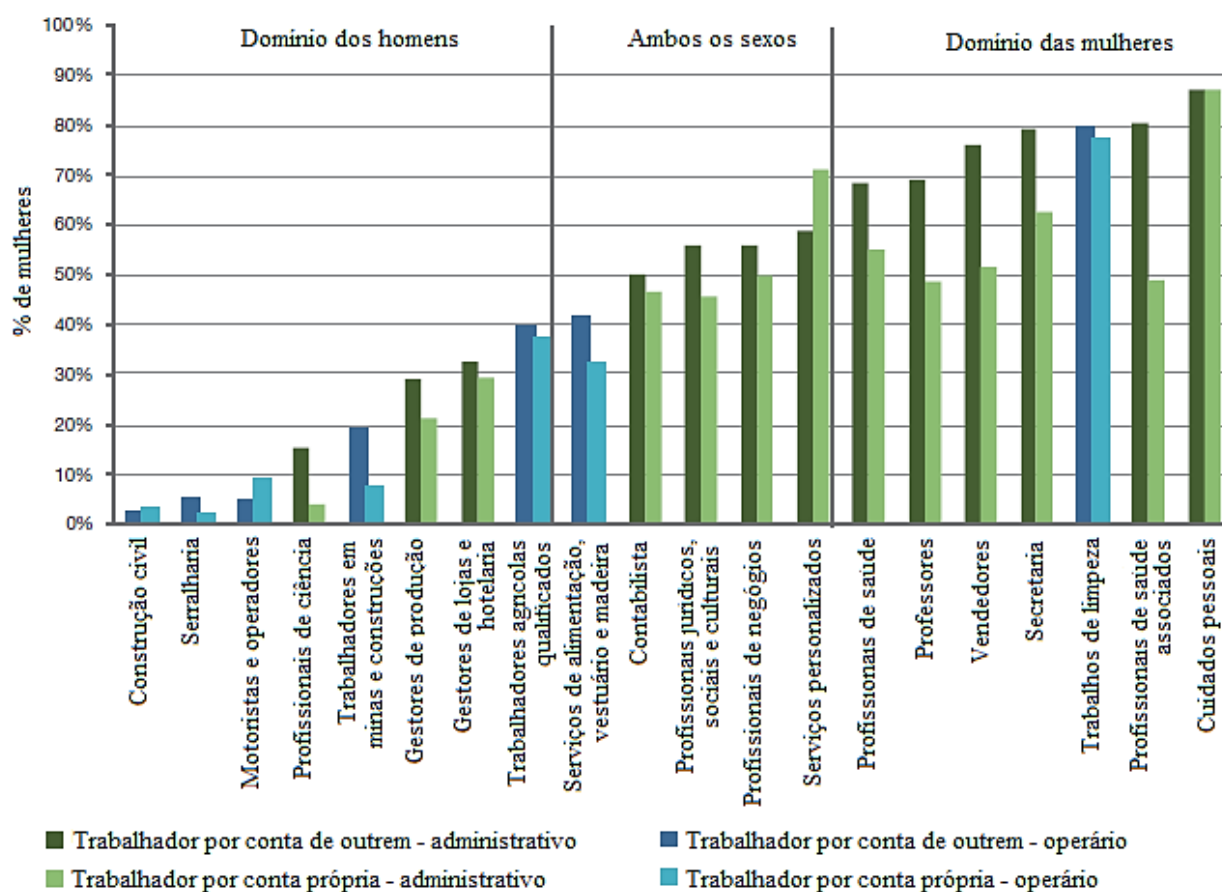


Figura 2 - Proporção do trabalho feminino nas 20 ocupações principais, na Europa (adaptado de Eurofound (2013)).

De acordo com a publicação da Eurofound (2013), referente à Figura 2, observa-se que, na Europa, os trabalhos maioritariamente ocupados por mulheres estão associados à prestação de cuidados pessoais, ao trabalho como secretárias, profissionais de saúde e serviços de limpeza, com uma ocupação acima de 78%. Por outro lado, entre os trabalhos menos ocupados por mulheres destacam-se as atividades profissionais de motoristas e operadores, de serralheiros e de construtores civis, com uma ocupação masculina superior a 95%. É também visível, na Figura 2, que apenas cinco das vinte profissões analisadas podem ser consideradas mistas, ou seja, são ocupadas por trabalhadores de ambos os sexos em proporções semelhantes, nomeadamente, serviços de alimentação, vestuário e madeira, contabilidade, profissionais jurídicos, sociais e culturais, profissionais de negócios e serviços personalizados (Eurofound, 2013).

Segundo um outro estudo apresentado pela Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2009), o setor industrial apresenta uma quantidade superior de trabalhadores do sexo masculino relativamente aos do sexo feminino, notando-se uma predominância de mulheres no setor dos serviços. A referida publicação acrescenta, ainda, que são os homens ainda a dominar os quadros superiores na União Europeia, apesar do crescente aumento da representação feminina nesse nível de topo da hierarquia profissional (Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2009).

A ilação que se pode retirar é a de que o mercado de trabalho não é homogéneo. Esta diferenciação pode ser explicada por fatores internos e externos ao mercado laboral, nomeadamente o nível de educação e a fase de vida dos trabalhadores. Relativamente ao nível de educação, constatou-se que as mulheres que pertencem ao mercado de trabalho, apresentam um nível de educação superior ao dos homens. Este facto pode ajudar a explicar a predominância das mulheres em ocupações que exigem níveis de educação mais elevados, mas é também verdade que este estudo (Eurofound, 2013) não apresenta dados sobre as atividades profissionais ocupadas por homens nestes setores, nomeadamente o ensino e os serviços de saúde. Por outro lado, a fase da vida em que se encontram os trabalhadores pode comprometer o trabalho em que estes se inserem, nomeadamente em termos de conciliação do trabalho com a vida pessoal, principalmente quando estes têm menores a seu cuidado ou outras ocupações familiares (Eurofound, 2013).

Tabela 2 - População empregada por sexo e por atividade económica principal, em Portugal.

Portugal	Sexo	2011	2012	2013
		Milhares de indivíduos		
População empregada	Total	4 837,0	4 634,7	4 513,5
	H	2 574,5	2 443,6	2 369,9
	M	2 262,5	2 191,1	2 143,6
Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	Total	478,5	486,0	448,1
	H	284,0	295,3	283,2
	M	194,5	190,8	164,9
Indústria, construção, energia e água	Total	1 322,7	1 188,3	1 090,6
	H	959,0	856,8	768,6
	M	363,7	331,4	321,9
Serviços	Total	3 035,9	2 960,4	2 974,8
	H	1 331,6	1 291,6	1 318,0
	M	1 704,2	1 668,8	1 656,8

Fonte: INE, Estatísticas do Emprego 2013, 4º trimestre.

Em Portugal, segundo o Instituto Nacional de Estatística (INE) (2013), o setor principal de atividade económica onde prevalecem as mulheres é o setor dos serviços, com cerca de 1 656,8 milhares de mulheres empregadas (cerca de 55,7%), como é visível na Tabela 2. O setor dos serviços inclui os serviços de comércio, transportes, alojamento e restauração, administração, educação, saúde e apoio social e artísticas e desportivas. Por outro lado, os homens dominam os setores da agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca, com cerca de 448,1 milhares de homens empregados (aproximadamente 63,2%), e da indústria, construção, energia e água, com cerca de 768,6 de milhares de homens empregados (aproximadamente 70,5%) (Instituto Nacional de Estatística, 2013).

Mais especificamente, observou-se, em 2006, também por fonte do Instituto Nacional de Estatística, que as atividades com uma participação feminina mais elevada são os empregos domésticos (com cerca de 98,6% de mulheres empregadas), a saúde e ação social (com cerca de 81,9% de mulheres empregadas) e a educação (com cerca de 75,7% de mulheres empregadas). Por outro lado, com predominância de trabalhadores do sexo masculino, encontram-se os setores da construção, com apenas 4% de mulheres, da pesca e as indústrias extractivas, com apenas 8% de mulheres empregadas (Castelhano & Nogueira, 2011).

As atividades em contexto industrial, como referido anteriormente, são predominantemente exercidas por homens, no entanto, na empresa em estudo no presente trabalho observa-se uma predominância de mulheres empregadas.

2.1.2 Condições de trabalho e de emprego diferentes para homens e mulheres

Uma outra questão que pode ser colocada prende-se com as das condições de trabalho e de emprego em função do género: será que os homens e as mulheres estão expostos às mesmas condições de trabalho e de emprego? Dentro desta temática, em diversos estudos se abordam assuntos relativos à diferença de género ao nível da exposição a riscos, ao tempo de trabalho, ao salário e às oportunidades no trabalho.

O estudo de Castelhana, et al. (2011) refere que, quando uma mulher ocupa um trabalho predominantemente masculino, há algo que se reconstrói e contraria os princípios eminentemente masculinos, conduzindo os homens a repensar e redefinir as estratégias de organização do trabalho, nomeadamente relacionadas com o horário de trabalho ou com o conflito trabalho-família. A entrada das mulheres em atividades de trabalho maioritariamente masculinas pode conduzir à abertura de debates e explicações sobre questões que carecem de melhorias no trabalho.

A publicação Eurofound (2013) refere que são os trabalhos predominantemente “femininos” que apresentam os maiores níveis de risco para os trabalhadores, quer estes sejam homens ou mulheres, podendo explicar-se, este facto, pela perceção que as pessoas têm das “profissões femininas”, nomeadamente alunos, utentes e consumidores, bem como o tratamento que dão aos trabalhadores que as ocupam.

Também em termos de tempo de trabalho, há disparidades entre os trabalhadores em função do género. Os homens trabalham cerca de 40,6 horas por semana, enquanto as mulheres trabalham cerca de 33,9 horas por semana, não sendo contabilizado o trabalho por conta própria onde a diferença é ainda superior (Eurofound, 2013). Esta discrepância é fortemente sentida por trabalhadoras com obrigações domésticas (trabalhadoras com filhos, quando o trabalho doméstico não remunerado não é bem repartido), que procuram um emprego que lhes permita conciliar a vida profissional com a vida pessoal, acabando estas por trabalhar menos tempo ou mesmo adiar ou renunciar a fase da maternidade (Casaca, 2013). Por outro lado, há outra porção de trabalhadores, essencialmente homens, que trabalha durante muitas horas (trabalho remunerado), não conseguindo conciliar o trabalho com a vida pessoal.

Em termos salariais, são os homens que recebem mensalmente mais, em todas as ocupações apresentadas anteriormente. Além disso, é nos trabalhos predominantemente masculinos que os salários são mais elevados (Eurofound, 2013; Casaca, 2013).

Apesar da discrepância existente nos locais de trabalho, entre trabalhadores de diferente género, atualmente, segundo diversos estudos, nomeadamente de Deniz, et al. (2012), tem-se assistido a uma feminização no “mundo do trabalho”. O termo “feminização” pode ser considerado como o aumento da taxa de participação feminina nas forças de trabalho remuneradas e o seu efeito sobre a composição do trabalho ao nível do género e à inclusão das mulheres nos campos de trabalho habitualmente ocupados por homens, por exemplo, o setor dos negócios, judicial e de saúde. Muitas vezes, as mulheres são excluídas ou encontram barreiras na entrada no mercado de trabalho devido a diversos fatores pessoais e profissionais, nomeadamente a discriminação sexual, atitudes negativas para com as mulheres, políticas de gestão de recursos humanos e organizacionais discriminatórias, questões familiares e exigências domésticas, com stresse familiar e ocupacional acrescido (Deniz, Deniz, & Ertosun, 2012).

Pode, ainda, uma mesma situação de emprego, o trabalho temporário, apresentar condições de trabalho distintas para homens e mulheres? Atualmente, tem sido visível uma tendência de diminuição dos contratos permanentes ou sem termo e um aumento dos contratos a termo certo e

do recurso a agências de trabalho temporário. Esta tendência tem sido fortemente influenciada pela grande necessidade de flexibilização do trabalho, com o intuito de enfrentar períodos de maior volume de trabalho (Agência Europeia da Segurança e Saúde no Trabalho, 2002).

Segundo Kalleberg (2006), o trabalho temporário apresenta algumas consequências negativas para os trabalhadores que se encontram nesta situação, nomeadamente em termos de insegurança no trabalho, insatisfação e falta de qualidade do mesmo. Na publicação referida, menciona-se o facto de o trabalho temporário aumentar a insegurança no trabalho dos colaboradores, na medida em que, o trabalho está, na maior parte das vezes, dependente da quantidade e do custo da produção da organização em que estes se inserem. Sendo a produção um fator inconstante e variável, reflete-se esta variabilidade e constante incerteza nos trabalhadores. No entanto, este é um fator que pode ser variável de país para país e mesmo entre organizações (Kalleberg, 2006). Segundo Ferreira, et al. (2013), o trabalho precário define-se como um trabalho que é mal retribuído, constituído por atividades que não são interessantes para o trabalhador, não gera reconhecimento na empresa nem na sociedade e que, consequentemente, leva a um sentimento de inutilidade.

Os trabalhadores temporários estão, também, mais propensos a executar trabalhos com uma remuneração reduzida, inseguros e sem benefícios sociais, nomeadamente ao nível de pensões sociais (Kalleberg, 2006). No entanto, a ideia de que o trabalho temporário apenas se aplica a trabalhos com uma exigência de competências e habilitações reduzida vai sendo abandonada, uma vez que, cada vez mais, o trabalho temporário abrange atividades com uma exigência de habilitações elevada, como é o exemplo dos enfermeiros (Kalleberg, 2006).

Em termos de Segurança e Saúde no trabalho, a Agência Europeia da Segurança e Saúde no Trabalho (2002), refere que pode haver implicações neste campo por parte dos trabalhadores temporários uma vez que, estes, apresentam reduzidos conhecimentos ao nível da Segurança e Saúde no Trabalho da organização em que se inserem. Segundo a publicação anteriormente mencionada, estes trabalhadores, devido à sua situação contratual, podem ainda estar menos bem informados acerca dos possíveis riscos e dispor de menos oportunidades de se aperceberem dos mesmos.

Foram identificados, pela Agência Europeia da Segurança e Saúde no Trabalho (2002), dois efeitos significativos e indesejáveis sobre as condições de trabalho dos trabalhadores temporários, sendo um deles a elevada taxa de acidentes registada com trabalhadores nesta situação de emprego e as más condições trabalho, e o outro a inexistência de perspectivas de progressão na carreira, o limitado acesso à formação e a menor segurança no trabalho.

As mulheres constituem o grupo de trabalhadores com maior representação no mundo do trabalho com contratos a termo certo e em regime de trabalho a tempo parcial (Agência Europeia da Segurança e Saúde no Trabalho, 2002).

Relativamente aos problemas de saúde decorrentes das atividades profissionais pode ainda questionar-se: será que os homens e as mulheres têm os mesmos problemas de saúde provocados pelo trabalho? Esta questão foi abordada no Capítulo 1 do presente trabalho (Introdução), tendo-se observado pelo estudo apresentado em Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2009), que as mulheres apresentam mais problemas nos ossos, articulações ou músculos que afetam o pescoço, os ombros, os braços ou as mãos e problemas de stresse, depressão e ansiedade, enquanto os homens registam mais problemas nos ossos, articulações e músculos que afetam as costas e a problemas cardíacos e do sistema circulatório.

2.1.3 Exposição de homens e mulheres a riscos profissionais distintos

A maioria dos riscos para a segurança e a saúde no trabalho pode ser evitada, independentemente de envolverem trabalhadores jovens ou mais idosos, homens ou mulheres, mediante a aplicação do princípio da avaliação dos riscos e da adopção das medidas de prevenção necessárias (European Agency for Safety and Health at Work, 2009). Para tal, em primeira instância, torna-se indispensável conhecer os tipos de riscos que podem existir num local de trabalho e que implicações estes podem ter na saúde e bem-estar dos trabalhadores.

Segundo a European Agency for Safety and Health at Work (2003), os homens estão mais expostos a riscos e problemas de saúde relacionados com atividades que requerem força para trabalhar com materiais pesados, enquanto as mulheres estão mais expostas a riscos relacionados com a organização do trabalho e que se traduzem em mais declarações de stresse. A publicação de Forastieri (2010) vai mais longe na abordagem deste tema e refere que as mulheres estão mais expostas a riscos com sintomas de stresse devido ao tipo de trabalho que lhes é atribuído (requer mais atenção, precisão e velocidade), às condições de trabalho em que operam (incluindo a discriminação) e devido à sua maior responsabilidade na gestão da vida familiar.

No entanto, os homens sofrem, em geral, mais acidentes ocupacionais do que as mulheres e existem muitos mais casos de mortes de homens no trabalho, tanto por motivos de violência como de acidentes de trabalho, do que de mulheres. Adicionalmente, nos países desenvolvidos, são os homens que reportam mais a exposição ao ruído, vibrações, temperaturas elevadas, exposição a químicos e movimentação de cargas (World Health Organization, 2006).

Também a execução de tarefas que envolva movimentos rápidos e/ou repetitivos dos membros superiores (punhos, mãos e braços), nomeadamente em linhas de produção, como acontece na atividade de trabalho estudada no presente trabalho, podem provocar lesões musculoesqueléticas³ e outros problemas de saúde. Segundo a European Agency for Safety and Health at Work (2003), as lesões musculoesqueléticas estão fortemente relacionadas com as atividades de trabalho tanto dos homens como das mulheres.

O stresse relacionado com o trabalho, a depressão e a ansiedade, por sua vez, são reportadas maioritariamente pelas colaboradoras do sexo feminino, na Europa (European Agency for Safety and Health at Work, 2003). Segundo a European Agency for Safety and Health at Work (2003), são as atividades tipicamente atribuídas às mulheres que apresentam fatores causais de stresse relacionado com o trabalho e são estas as mais expostas a esse tipo de riscos.

A exposição a vibrações nas mãos e braços pode provocar problemas nas articulações, nos ossos e problemas de circulação nos dedos e a exposição a vibrações no corpo inteiro pode provocar problemas abdominais, respiratórios ou de coluna⁴. Os homens são a tipologia de trabalhadores mais atingida por problemas de saúde derivados da exposição a vibrações, uma vez que, na divisão do trabalho em função do género, são a estes atribuídas tarefas com riscos por exposição a vibrações.

A temperatura inadequada do ambiente de trabalho pode provocar perturbações físicas e psicológicas, bem como sintomas de stresse no trabalho. A exposição a riscos a temperaturas, demasiado elevadas ou demasiado baixas, são reportados maioritariamente por trabalhadores do sexo masculino.

³ As lesões musculoesqueléticas relacionadas com o trabalho incluem um conjunto de doenças inflamatórias e degenerativas do sistema locomotor. Estas correspondem a lesões que resultam da ação de fatores de risco profissionais como a repetitividade, a sobrecarga e/ou a postura adotada durante o trabalho (Direcção-Geral da Saúde, 2008).

⁴ [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/CentroInformacao/Checkup/CheckupSegurancaEmpresa/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/CentroInformacao/Checkup/CheckupSegurancaEmpresa/Paginas/default.aspx) (acedido em 7/7/2014)

2.2 Enquadramento legal

As questões da segurança e saúde dos trabalhadores são referidas, em Portugal, na Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho. Segundo a alínea g, do ponto 1, do artigo 127.º do Código do Trabalho, o empregador deve “prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador (...)”, referindo também, a alínea seguinte, que faz parte das obrigações do empregador a adoção de medidas referentes à protecção da saúde e da segurança dos trabalhadores. O mesmo artigo, no ponto 2, refere-se o dever das chefias em termos de organização da atividade de trabalho, tendo em conta as questões de saúde e segurança dos trabalhadores: “na organização da actividade, o empregador deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de actividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho”.

A promoção da melhoria da saúde e segurança dos trabalhadores que têm uma relação de trabalho a termo ou uma relação de trabalho temporário está contemplada na Diretiva n.º 91/383/CEE, do Conselho, de 25 de junho, alterada pela Diretiva n.º 2007/30/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho. A referida Diretiva apresenta-se transposta na Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro, que corresponde à segunda alteração do regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho. A Lei n.º 3/2014 refere ainda, no artigo 15.º, as obrigações do empregador: “o empregador deve assegurar que os trabalhadores não estão expostos a riscos prejudiciais para a sua saúde e segurança” e na alínea b do ponto 1 do artigo 17.º, estão expostas as obrigações do trabalhador. De entre estas, está referido que o trabalhador deve “zelar pela sua segurança e pela sua saúde, bem como pela segurança e pela saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho, sobretudo quando exerça funções de chefia ou coordenação, em relação aos serviços sob o seu enquadramento hierárquico e técnico”. Apesar da importância da referida Diretiva, esta não considera a distinção entre as mulheres e os homens no trabalho, nomeadamente quando se refere aos trabalhadores como um todo, generalizando as suas condições de trabalho e de emprego e pressupondo a sua relativa igualdade. No entanto, é importante que esta distinção do trabalho por género seja tida em consideração no contexto de trabalho.

Por sua vez, a igualdade das mulheres relativamente aos homens em termos de oportunidades e de tratamento no trabalho e no emprego ficou preconizada através do Decreto-Lei n.º 392/79.

Na portaria n.º 1212/2000, de 26 de Dezembro, considera-se que, em Portugal, uma profissão tradicionalmente masculina é aquela em que a proporção entre géneros é, pelo menos, de 3 para 1 (o mesmo se verifica no caso das profissões tipicamente femininas). Na referida portaria, consta a “lista nacional de profissões significativamente marcadas por discriminações de género”, apresentada na Tabela 3, com a respetiva preponderância masculina (H) ou feminina (M) (Castelhano & Nogueira, 2011).

A obrigatoriedade de assegurar a segurança e saúde dos trabalhadores com contrato temporário de trabalho é referida no artigo 16.º, da Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro. O regime jurídico do trabalho temporário é aprovado pela Lei n.º 19/2007, de 22 de Maio, sendo que esta “regula o licenciamento e o exercício da actividade das empresas de trabalho temporário e bem assim as relações contratuais entre trabalhadores temporários, empresas de trabalho temporário e empresas utilizadoras”. A definição de trabalhador temporário apresenta-se, ainda, na referida Lei como sendo “a pessoa que celebra com uma empresa de trabalho temporário um contrato de trabalho temporário ou um contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária”.

Tabela 3 - Lista nacional de profissões significativamente marcadas por discriminações de género.

CNP	Profissão	Preponderância
831	Maquinistas de locomotivas e trabalhadores similares	H
834	Mestres, marinheiros e trabalhadores similares	H
712	Trabalhadores da construção civil e obras públicas	H
713	Trabalhadores da construção civil e similares – acabamentos	H
832	Condutores de veículos a motor	H
723	Mecânicos e ajustadores de máquinas	H
833	Operadores de maquinaria agrícola móvel e de outras máquinas	H
811	Operadores e condutores de máquinas e instalações mineiras de extracção e tratamento de minerais	H
332	Educadores de infância	M
615	Trabalhadores de aquacultura e pescas	H
721	Moldadores, soldadores, bate-chapas, caldeiros	H
931	Trabalhadores não qualificados das minas e da construção civil e obras públicas	H
714	Pintores, limpadores de fachadas e trabalhadores similares	H
812	Operadores de instalações de transformações de metais	H
711	Mineiros, canteiros, carregadores de fogo e trabalhadores de pedreira	H
331	Docentes do ensino básico, primário e pré-primário	M
816	Operadores de instalações de produção de energia e trabalhadores similares	H
516	Pessoal dos serviços de protecção e segurança	H
722	Forjadores, serralheiros mecânicos e trabalhadores similares	H
314	Oficiais da marinha, pilotos de aviões e técnicos de transportes marítimos e aéreos	H
7436	Costureiras, bordadores e trabalhadores similares	M
815	Operadores de instalações de tratamentos químicos	H
814	Operadores de instalações para trabalhar madeira e cortiça e de fabricação de papel	H
614	Trabalhadores florestais e familiares	H
742	Trabalhadores da madeira e similares	H
913	Pessoal de limpeza, lavadeiras, engomadores de roupa e trabalhadores similares	M
914	Porteiros de prédios urbanos, lavadores de vidros e veículos e trabalhadores similares	H
821	Operadores de máquinas para trabalhar metais e produtos minerais	H
514	Outro pessoal de serviços directos e particulares	M
214	Arquitectos, engenheiros e especialistas similares	H
933	Trabalhadores não qualificados dos transportes	H
813	Operadores de instalações de fabricação de vidro, cerâmica e trabalhadores similares	H
513	Vigilantes, assistentes médicos e trabalhadores similares	M
411	Secretários e operadores de equipamentos de tratamento de informação	M
3415	Representantes comerciais e técnicos de vendas	H
724	Mecânicos e ajustadores de equipamentos eléctricos e electrónicos	H
223	Enfermeiros	M
321	Técnicos das ciências da vida e da saúde	M
915	Estafetas, bagageiros, porteiros, guardas e trabalhadores similares	H
823	Operadores de máquinas para fabricar produtos de borracha e matéria plástica	H
122	Directores de produção, exploração e similares	H
511	Assistentes, cobradores, guias e trabalhadores similares	H

Fonte: Portaria n.º 1212/2000, de 26 de Dezembro.

A atividade da empresa estudada no presente trabalho assemelha-se à profissão referida, na Tabela 3, como “mecânicos e ajustadores de equipamentos eléctricos e electrónicos” (CNP: 724), apesar da atividade específica estudada ser realizada por “operadores especializados”, em linhas de montagem final de componentes. De qualquer modo, realça-se a diferença entre a teoria e a realidade observada neste caso específico, na medida em que, sendo teoricamente uma profissão ocupada maioritariamente por homens, a realidade da Delphi apresenta-se bem diferente, com uma ocupação maioritariamente feminina. Torna-se importante, então, perceber qual a implicação das opções de organização no trabalho e das condições de emprego assumidas na empresa analisada, nos riscos profissionais a que se encontram diferencialmente expostos homens e mulheres e no seu impacto por eles percebido.

3 DELPHI AUTOMOTIVE SYSTEMS-PORTUGAL, S.A.

A *Delphi Automotive Systems-Portugal, S.A.* – Fábrica de Braga começou por ser “Grundig”, tendo sido adquirida pela Delphi em 2003.

A história da Grundig, na altura designada por “*Radio Vertrieb Fürth*”, iniciou-se após o final da Segunda Guerra Mundial, quando o fundador, Max Grundig, juntamente com outros colaboradores, montava transformadores para receptores de rádio num pátio interior. A empresa conquistou, subitamente, reputação com o desenvolvimento do legendário receptor de rádio, com grande sucesso no mercado, “*Heinzelmann*”. Dez anos mais tarde, a Grundig seria o maior fabricante de rádios na Europa, com mais de 10 000 colaboradores e um milhão de aparelhos vendidos, tornando-se, ao longo dos anos, com os seus desenvolvimentos pioneiros, um nome chave na eletrónica de consumo⁵.

Entre 1990 e 1991, observou-se uma explosão no mercado da procura, tendo sido, este, contrariado no ano 1996, ano este em que a Grundig registou o pior resultado de sempre. Consequentemente, a Philips, abandonou a sua liderança industrial no grupo Grundig, no final desse ano. Com a readquirição da sua independência, a Grundig, redefiniu as suas metas e objetivos, concentrando-se no mercado Europeu. No ano 2003, “nasceu” a *Delphi Automotive Systems-Portugal, S.A.* em Braga.

3.1 Caracterização da Fábrica de Braga

A *Delphi Automotive Systems Portugal* – Fábrica de Braga é uma empresa especializada no fabrico de auto-rádios para a indústria automóvel. Atualmente, conta com a presença de, aproximadamente, 700 colaboradores, em instalações com uma área total de 42 000 metros quadrados.

São os maiores fabricantes de automóveis do mercado europeu, os recetores da maior parte do volume de produção da Delphi de Braga, estando, estes valores, muito próximos da produção total da fábrica. Os principais clientes são o grupo VW (*Volkswagen, Audi, Seat e Skoda*), a *General Motors (Opel / Vauxhall)*, o grupo Fiat (*Fiat e Lancia*) a *Daimler-Chrysler*, a *Magneti Marelli*, a *Ford* e a *Volvo*.

A Delphi de Braga produz mais de 1,4 milhões de auto-rádios e 3,2 milhões de antenas, por ano, e é detentora das certificações ISO/TS 16949 (certificação de Sistemas de Gestão da Qualidade para a indústria automóvel) e ISO 14001 (certificação de Sistemas de Gestão Ambiental) obtidas em 2001.

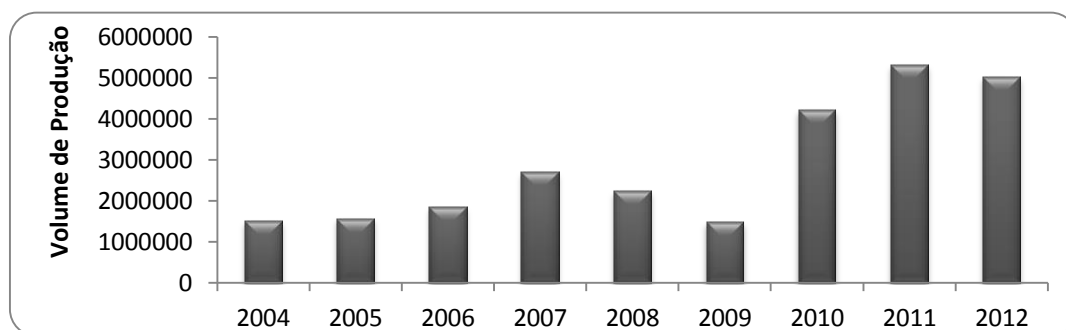


Figura 3 - Evolução do volume de produção na Delphi de Braga.

⁵ Informação cedida pelos responsáveis da empresa através de documentos internos.

O atual programa de produção da fábrica de Braga inclui auto-rádios, antenas e sistemas de comunicação, navegação e entretenimento para a indústria automóvel. Na Figura 3, é possível observar a evolução do volume de produção entre 2004 e 2011. Destaca-se então, à exceção do decréscimo do volume de produção entre 2008 e 2009, e um aumento do mesmo até ao ano 2012, com especial foco no ano 2010 pelo início da produção de antenas na fábrica. No ano 2012, verificou-se uma ligeira diminuição do número de aparelhos produzidos.

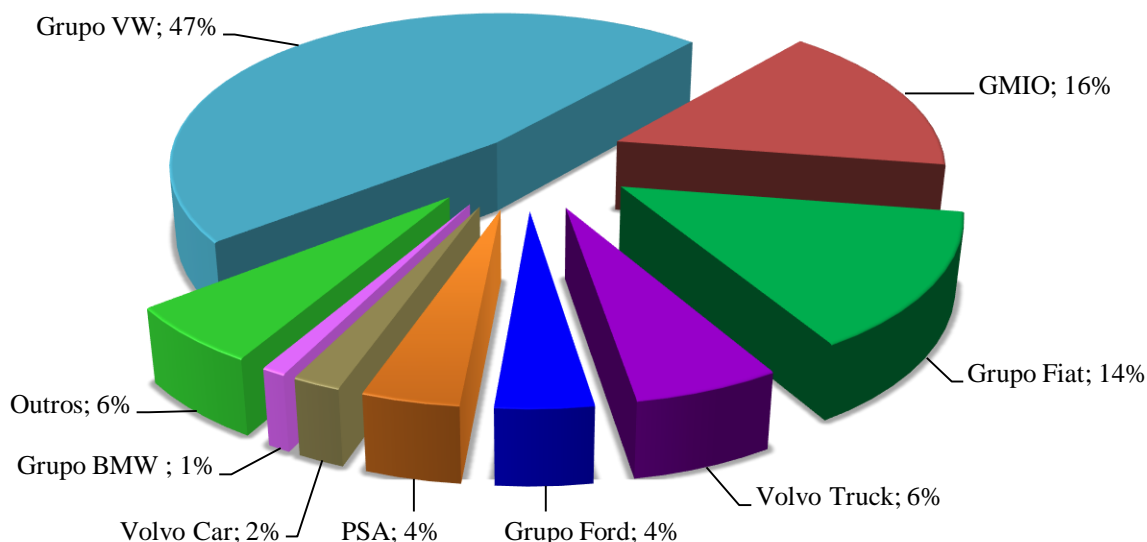


Figura 4 - Distribuição da receita por clientes, no ano de 2013.

Na Figura 4 é possível observar os principais clientes da Delphi de Braga, em 2013, relativamente às respetivas receitas, sendo o grupo VW o cliente que mais impacto teve no volume de receitas, com cerca de 47% do total das mesmas.

3.2 Caracterização dos Recursos Humanos

A Delphi de Braga conta agora com a presea de cerca de 700 trabalhadores, na sua totalidade, sendo que cerca de 59,5% são mulheres e 40,5% são homens.

Tabela 4 - Caracterização dos recursos humanos da Delphi de Braga.

	Número de Trabalhadores	Percentagem de Mulheres (%)	Percentagem de Homens (%)	Média de idades dos trabalhadores
Delphi Total	700	59,5%	40,5%	41
Plásticos	104	56,7%	43,3%	33

Contabilizando toda a fábrica de Braga (Tabela 4), observa-se uma grande variedade e disparidade de idades entre os trabalhadores, podendo mesmo encontrar-se praticamente toda a gama de idades da população ativa. A média de idades dos trabalhadores da Delphi (excluindo-se apenas os estagiários) é de 41 ± 10 anos, sendo a dos homens de 38 ± 10 anos e a das mulheres

de 42 ± 10 anos. As idades máximas e mínimas dos trabalhadores são, respetivamente, 65 anos e 18 anos e são semelhantes para trabalhadores de sexo masculino e feminino.

Por sua vez, a área de produção dos Plásticos (Edifício 2), que será abordada mais detalhadamente à frente, conta com a presença de 104 trabalhadores, na sua totalidade, sendo que destes, 56,7% são mulheres e 43,3% são homens. A média de idades dos trabalhadores, deste edifício, está significativamente abaixo da média de idades da fábrica na sua totalidade, sendo de 33 anos.

3.3 Processo Produtivo

O processo produtivo da *Delphi Automotive Systems* - Portugal, S.A. – Fábrica de Braga está repartido entre dois edifícios, o Edifício 1 e o Edifício 2, sendo o processo produtivo deste último também designado como “Plásticos”. Parte do processo produtivo ocorre dos Plásticos para o Edifício 1, sendo, de modo genérico, situada no primeiro a produção da parte plástica dos equipamentos, ou seja, injeção, pintura e montagem das blendas para os autorrádios e no segundo, a parte eletrónica dos equipamentos, nomeadamente dos autorrádios, antenas, *displays* e sistemas de receção. À semelhança do que acontece no processo produtivo, a descrição dos processos, no presente trabalho, inicia-se pelos Plásticos.

3.3.1 Processo produtivo dos Plásticos

O processo produtivo dos Plásticos está dividido em três etapas principais, representadas esquematicamente na Figura 5.

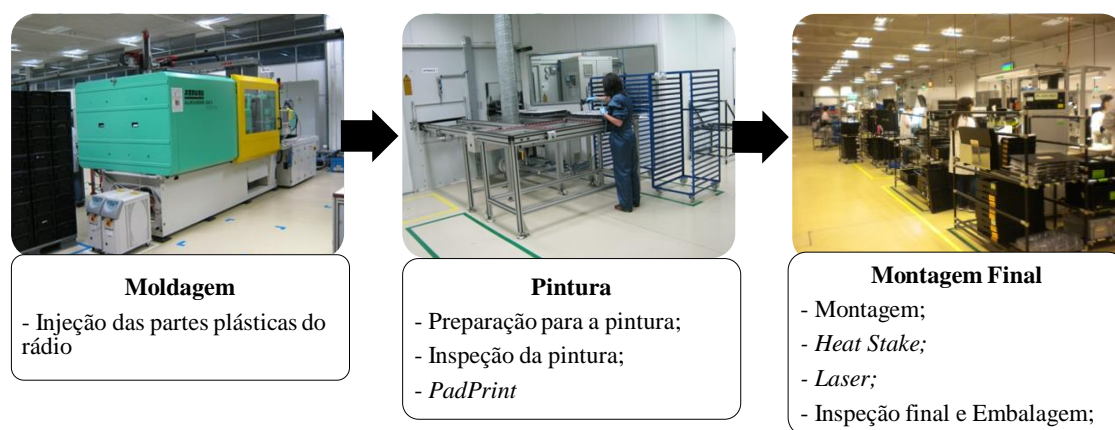


Figura 5 - Esquema do processo produtivo dos Plásticos.

Genericamente, o processo inicia-se com a Moldagem onde, nas máquinas de injeção, é realizada a injeção das partes plásticas do rádio, com a utilização dos moldes adequados. De seguida, essas peças (por exemplo, os botões dos rádios) passam para o processo de pintura, esquematizado na Figura 6, sendo este iniciado com uma preparação para a pintura, onde todas as peças são analisadas e, caso necessário limpas, posteriormente são pintadas, em máquinas de pintura automática, e secas em fornos. Este processo contempla, ainda, a etapa de inspeção, onde todas as peças pintadas são inspecionadas e a etapa de *Pad Print*, onde ocorre a impressão de caracteres em algumas peças.

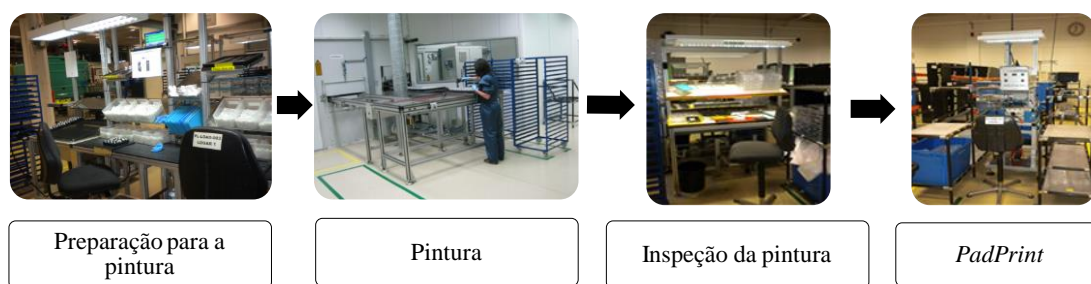


Figura 6 - Esquema do processo de pintura.

Por fim, existe o processo de Montagem Final, esquematizado na Figura 7, que engloba as seguintes etapas: Montagem, onde se processa a montagem dos botões e da blenda⁶; *Heat Stake*, onde ocorre a agregação dos componentes da blenda, através da junção a alta temperatura; *Laser*, onde se processa a gravação dos botões da blenda (através de remoção da tinta por ação de um *laser*); e, por fim, a Inspeção Final e Embalagem, na qual ocorre a filtragem das peças com defeito que possam ter passado na inspeção da pintura ou que possam ter surgido durante o processo, sendo realizado também, nesta etapa o embalamento dos materiais.

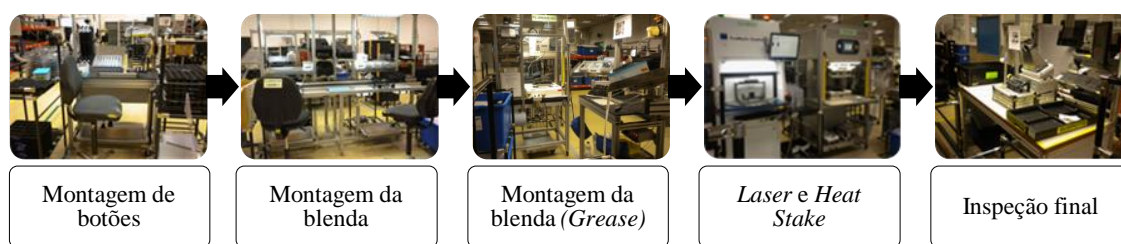


Figura 7 - Esquema do processo de montagem final.

3.3.2 Processo produtivo do Edifício 1

O processo produtivo do Edifício 1 está dividido em três etapas principais:

- Inserção Automática de Componentes (Montagem Automática), que inclui a aplicação de pasta de solda e cola;
- Montagem Manual, que inclui processos de soldadura;
- Montagem Final, que inclui teste, controlo e embalagem.

O processo de Montagem Automática engloba cinco etapas distintas, representadas na Figura 8. Este processo inicia-se com a colocação de uma tela perfurada sob uma placa de circuito impresso (PCB), sendo aplicada, posteriormente, pasta de solda sob a tela. A pasta atinge a placa através da perfuração. De seguida, na parte oposta da placa, e nos locais onde serão colocados os componentes, aplicam-se pequenas gotas de cola. As máquinas de inserção automática colocam componentes do tipo SMD (*Surface Mounting Device*) nas placas de circuito impresso. Após esta etapa, os materiais seguem para uma estufa de endurecimento da pasta de solda e da cola, seguindo finalmente para uma câmara de lavagem e para uma câmara de enxaguamento, procedendo-se à limpeza das telas.

⁶ A blenda é a estrutura exterior plástica do rádio, ou seja, corresponde à estrutura que fica visível no carro quando o rádio é colocado.

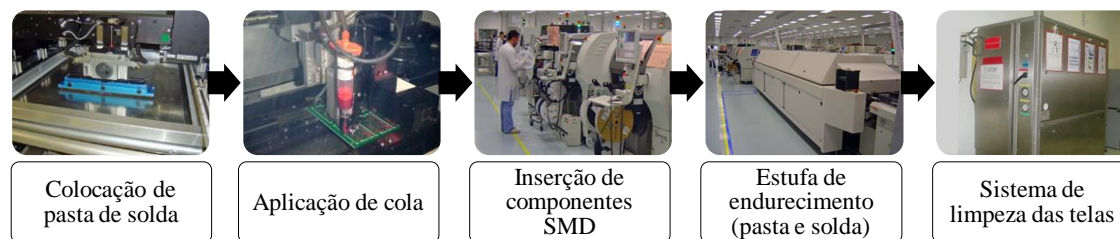


Figura 8 - Esquema do processo de Montagem Automática.

Posteriormente à montagem automática, segue-se o processo de montagem manual. Este engloba três etapas, representadas na Figura 9, sendo elas a inserção manual de componentes, a soldadura por ondas e o processo de revestimento. Numa fase inicial, são inseridos, manualmente, em linhas de produção, alguns componentes nas placas de circuito impresso (“produto” gerado no processo de montagem automática). De seguida, as placas de circuitos impressos (PCB) são alimentadas mecanicamente ao processo de soldadura, através de um sistema de transporte, processo este que se inicia com a pulverização com fluxo e pré-aquecimento dos PCB. Estes são recolhidos por uma mão robótica, conduzidos sobre uma onda de solda e automaticamente transferidos para fora da máquina. Este processo manual termina com o processo de revestimento que consiste na cobertura e secagem, em estufa, das placas electrónicas com um verniz de proteção contra a humidade.



Figura 9 - Esquema do processo de Montagem Manual.

Por fim, ocorre o processo de Montagem Final, representado na Figura 10, onde todas as peças são montadas manualmente até ao seu formato final. Após a montagem seguem-se as operações automáticas de afinação e teste e de controlo subjetivo, também conhecido como “controlo de cliente”. Finalmente, após a etiquetagem e gravação do número no chassis do aparelho, este é embalado e enviado para a expedição. É neste processo que uma pequena variabilidade de peças plásticas, provenientes da área de injeção e pintura, são incorporados no processo de montagem.

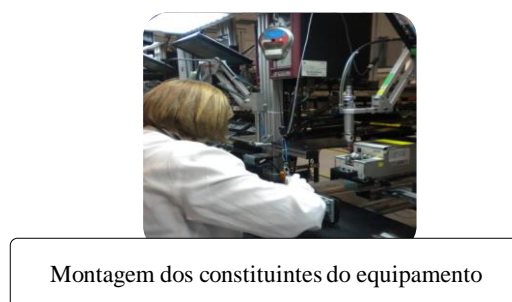


Figura 10 - Esquema do processo de Montagem Final.

4 OBJETIVOS, MATERIAIS E MÉTODOS

4.1 Objetivos da Dissertação

O presente trabalho tem como principal objetivo a análise da percepção dos trabalhadores de uma linha de um determinado processo produtivo relativamente à situação de trabalho em que se inserem (condição de emprego e de trabalho e riscos profissionais a que se encontram expostos), tendo em conta diferenças de género.

Para além disso, pretende-se, também, analisar o impacto percebido pelos trabalhadores dos diferentes fatores de risco na sua saúde e segurança.

4.2 Materiais e Métodos – Processo de Montagem Final

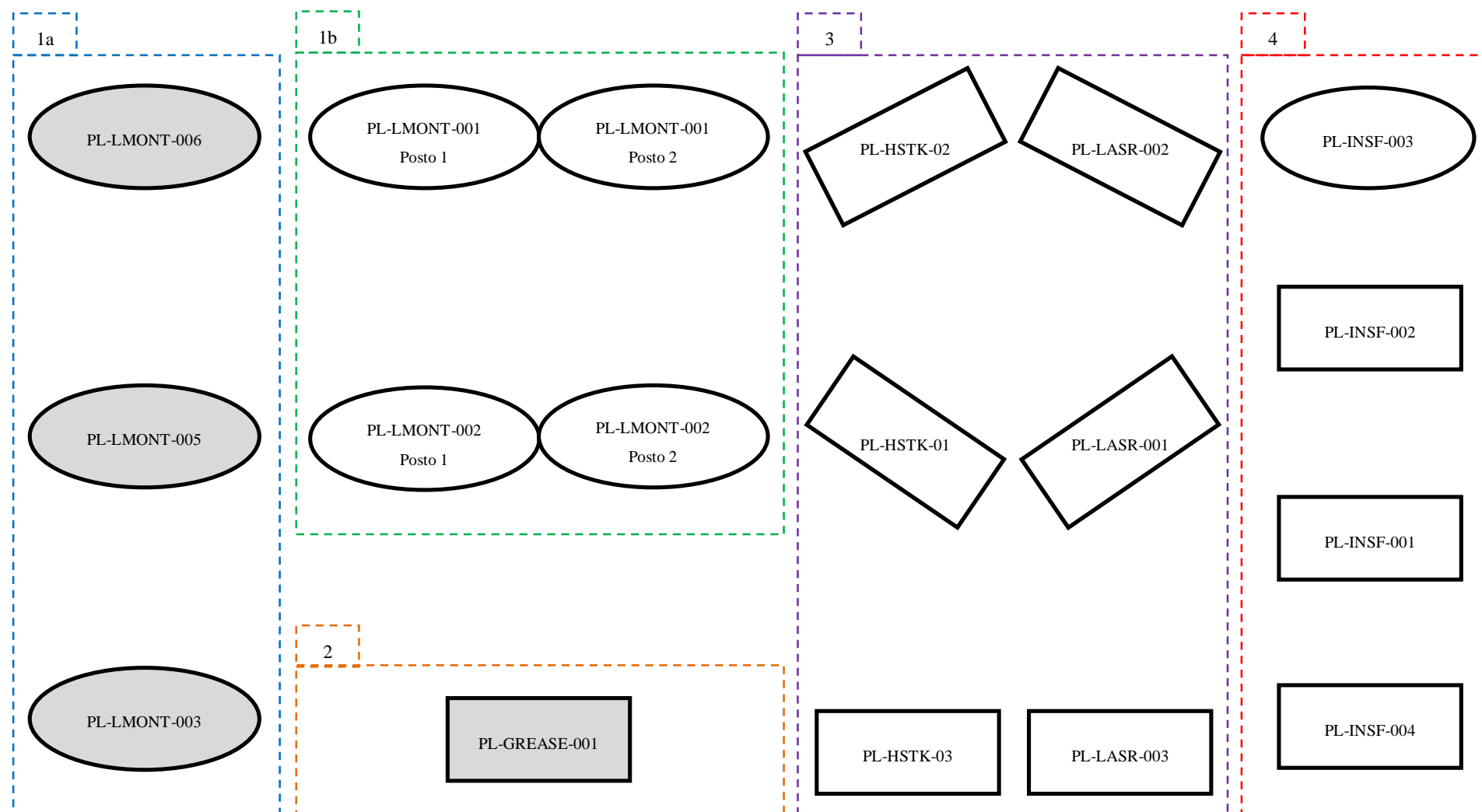
A parte empírica desta dissertação, como foi já referido, foi desenvolvida na empresa Delphi de Braga, cuja descrição está apresentada no Capítulo 3 do presente trabalho, e mais concretamente no Processo de Montagem Final dos Plásticos.

A montagem final é o último processo de produção na área dos Plásticos e é constituída por diversos postos de trabalho que, de modo a serem mais facilmente identificados, no decorrer deste estudo, serão agrupados em secções. Esta divisão tem por base a agregação de postos de trabalho com atividades e com riscos profissionais identificados semelhantes. O esquema representado na Figura 11, permite observar os diferentes postos de trabalho que constituem o processo de montagem final, bem como a divisão deste por secções. As quatro secções referidas correspondem à montagem (secção 1a e 1b), *Grease* (secção 2), *Heat Stake* e *Laser* (secção 3) e a inspeção final (secção 4).

Este processo é ainda realizado em dois turnos de trabalho, sendo que o primeiro tem início às 6 horas e termina às 14 horas e 30 minutos, e o segundo tem início às 14 horas e 30 minutos e termina às 23 horas. Cada turno tem um responsável por todo o processo de montagem final, a chefia da montagem final, sendo também responsável pela implementação das instruções de trabalho no respetivo turno. Ou seja, as atividades de trabalho podem ser realizadas de forma diferente entre o primeiro e o segundo turnos, dependendo das necessidades do processo e dos intervenientes mesmo. A organização do trabalho é condicionada por vários fatores intrínsecos ao processo, nomeadamente o tipo de modelo que está a ser produzido, o esforço que este exige dos trabalhadores e os próprios objetivos de produção a atingir. É de realçar que as opções de organização do trabalho não estão prescritas, ou seja, podem não ser as mesmas todos os dias, havendo a possibilidade da chefia alterar, por exemplo, a rotatividade de um trabalhador, tendo em conta a situação de trabalho do momento. No entanto, há um esquema de organização que, de um modo geral, se mantém coerente em ambos os turnos e apresenta-se descrito mais à frente no decorrer do presente trabalho.

No presente trabalho, foi estudado o processo produtivo de um modelo específico que, pela sua complexidade, é repartido entre os dois turnos. Ou seja, metade do processo produtivo deste modelo é realizado no turno da manhã e o restante é realizado no turno da tarde, diminuindo assim, a diversidade de tarefas realizadas pelos trabalhadores diariamente.

De seguida, especificam-se as atividades realizadas em cada posto de trabalho, que são comuns em ambos os turnos na produção do modelo referido, bem como as condições em termos de equipamentos e disposição dos postos e trabalho, tal como observado pelo esquema da Figura 11.



Legenda:

- Posto de trabalho sentado
- Posto de trabalho em pé

Figura 11 - Esquema ilustrativo da disposição dos postos de trabalho da Montagem Final.

4.2.1 Caracterização do processo de montagem final

O processo de montagem final do modelo estudado não engloba todos os postos de trabalho apresentados no esquema da Figura 11, nomeadamente o *Grease*, como tal, não será foco de estudo do presente trabalho. O mesmo acontece com os postos de trabalho PL-LMONT-005 e PL-LMONT-006 e PL-INSF-003. No entanto, para termos de comparação entre postos, identificação e conhecimento do processo de montagem final na sua totalidade, estudaram-se todos os postos, numa primeira etapa, afunilando-se, posteriormente, o estudo para os postos de trabalho apenas constituintes do modelo pretendido.



Figura 12 – Posto de trabalho PL-LMONT-003.

Na primeira secção, nos postos de trabalho PL-LMONT-005 e PL-LMONT-006, é efetuada a montagem dos diferentes constituintes dos botões, prensagem dos mesmos e verificação da existência de peças soltas. Apesar de serem trabalhados modelos diferentes nestes postos, o processo é bastante semelhante. Já no posto PL-LMONT-003, Figura 12, apesar das atividades serem semelhantes às referidas, estas acarretam uma exigência e um tempo de ciclo mais reduzidos, devido ao modelo executado nesse posto. Em cada um destes postos existe apenas um trabalhador e este opera sentado.



Figura 13 – Sequência de atividades do posto de trabalho PL-GREASE-001.

Na segunda secção, no posto de trabalho PL-GREASE-001, efetua-se a lubrificação de partes da blenda onde são, posteriormente, encaixadas peças constituintes da mesma. A primeira etapa é realizada numa máquina, *Grease*, onde o trabalhador coloca a blenda para o processo de lubrificação. Quando este processo termina, o trabalhador retira a blenda da máquina e encaixa-lhe algumas peças, tendo entretanto colocado uma nova blenda na máquina, uma vez que o processo automático é, cerca de 20 segundos, mais moroso do que o processo manual, podendo

existir “tempos mortos” ou pequenas tarefas intercaladas. Neste posto de trabalho, está apenas um trabalhador e este opera sempre em pé, Figura 13.

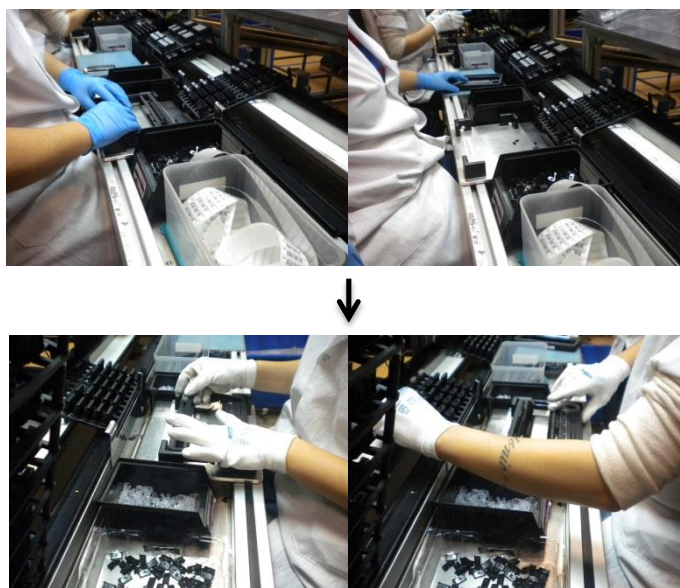


Figura 14 - Sequência de atividades do posto de trabalho PL-LMONT-001.

Voltando à primeira secção, as bancadas de trabalho PL-LMONT-001 e PL-LMONT-002, apresentam-se divididas em dois postos de trabalho, cada uma, existindo um trabalhador por cada posto. As atividades executadas são semelhantes entre postos ou seja, o posto 1 de cada bancada executa atividades semelhantes entre si, ocorrendo o mesmo entre os postos 2 de ambas as bancadas. Considerando o processo global, para qualquer tipo de modelo a trabalhar, no posto 1, de ambas as bancadas, executa-se a etiquetagem e montagem/colocação dos botões nas blendas, passando-as, posteriormente, para o posto 2, onde se colocam/montam as restantes peças na blenda, Figura 14⁷. Nesta secção de trabalho estão, normalmente, quatro trabalhadores (um por cada posto) e realizam as tarefas em posição sentada.

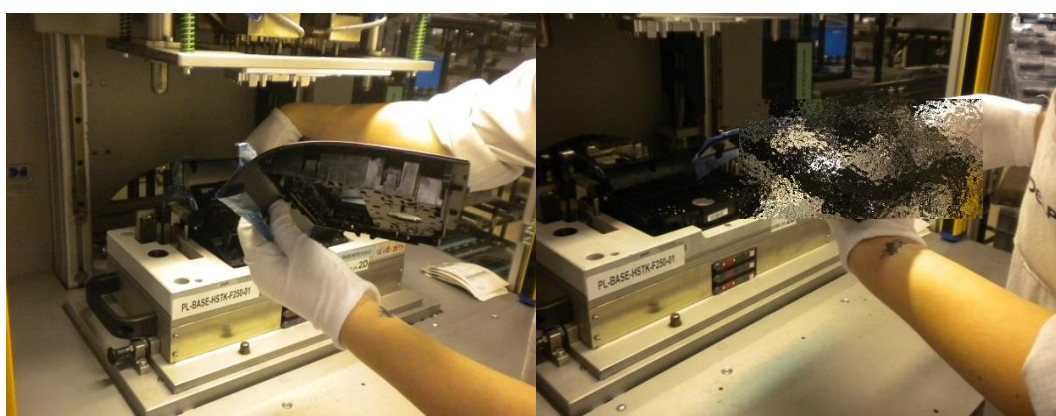


Figura 15 - Sequência de atividades do posto de trabalho PL-HTSK.

⁷ Na Figura 14 o posto 1 está representado nas figuras superiores e o posto 2 nas figuras inferiores.



Figura 16 - Sequência de atividades do posto de trabalho PL-LASR.

Na terceira secção, as atividades dos postos de trabalho PL-HSTK e PL-LASR, Figuras 15 e 16 respetivamente⁸, correspondem essencialmente à manipulação das máquinas, *Heat Stake* e *Laser*, respetivamente. Em ambos os postos, normalmente operados pelo mesmo trabalhador, ocorre a colocação e remoção manual das blendas (ou dos botões do rádio no caso de uma das máquinas, Figura 16) das máquinas, bem como a verificação do produto após cada processo, enquanto o seguinte material permanece na máquina em processo. Nesta secção estão, normalmente, dois trabalhadores (um em cada conjunto de duas máquinas – *Laser* e *Heat Stake*), sendo que estes realizam as atividades sempre em pé.



Figura 17 - Sequência de atividades do posto de trabalho PL-INSF.

Por fim, na quarta secção, nos postos de trabalho PL-INSF, Figura 17, dá-se a inspeção do produto do processo global da Montagem Final, ou seja, a generalidade das atividades engloba a verificação da montagem e cravação, a verificação da blenda, do *PadPrint* e da aparência da blenda, a validação da blenda na inspeção, o teste de visão no sistema respetivo e, por fim, a validação da blenda e verificação da embalagem. Nesta secção estão entre dois a quatro trabalhadores (um em cada posto), sendo que um deles realiza as atividades sentado (no posto PL-INSF-003) e os restantes três efetuam as atividades em pé.

⁸ Para preservação da confidencialidade da marca a fotografia encontra-se alterada.

Tabela 5 - Tempos de ciclo por posto de trabalho da linha de montagem final do modelo em estudo.

Secção	Posto de trabalho	Enquadramento no texto	Tempo de ciclo médio (s)
Secção 1	PL-LMONT-003	Figura 12	12,6
	PL-LMONT-001 (posto 1)	Figura 14	34,2
	PL-LMONT-001 (posto 2)	Figura 14	28,2
Secção 3	PL-HSTK-01	Figura 15	10,2
	PL-LASR-001	Figura 16	15
Secção 4	PL-INSF-001	Figura 17	43,8
	PL-INSF-002	Figura 17	43,8
	PL-INSF-004	Figura 17	43,8

Na Tabela 5, é possível observar a distinção entre os tempos de ciclo, em segundos, do processo produtivo do modelo estudado, em cada posto de trabalho, sendo, assim, possível destacar algumas diferenças entre os diferentes postos. O posto de trabalho com tempo de ciclo mais elevado corresponde à inspeção dos materiais (43,8 segundos), sendo o ciclo mais curto correspondente ao posto da máquina *Heat Stake* (10,2 segundos).

4.2.2 Organização do trabalho na Montagem Final

O processo produtivo na Montagem Final é realizado em dois turnos diariamente, sendo o primeiro turno das 6 horas às 14 horas e 30 minutos e o segundo turno das 14 horas e 30 minutos às 23 horas, cada um com a sua respetiva chefia. As tarefas e o trabalho realizados são semelhantes em ambos os turnos, no entanto, tornou-se importante analisar e caracterizar a organização do trabalho em cada um deles, nomeadamente em termos de recursos humanos e de rotatividade dos postos de trabalho, uma vez que, esta última, depende das opções de organização do trabalho de cada chefia.

No decurso das observações da atividade de trabalho, em contexto real, e em cada um dos turnos, foi possível verificar uma estratégia de organização do trabalho, baseada na rotatividade dos trabalhadores, por diferentes postos. No entanto, esta estratégia está dependente de alguns fatores pouco controláveis, especialmente os objetivos de produção diários e os requisitos necessários dos trabalhadores para determinados postos de trabalho.

Tabela 6 - Organização dos postos de trabalho no primeiro turno.

Secção	Posição dos trabalhadores	Organização da rotatividade dos postos de trabalho	Requisitos dos trabalhadores
1a	Sentado	Com postos em pé (ao fim da produção de uma caixa de material)	Sem requisitos específicos
1b	Sentado	Entre postos da mesma secção e com posto em pé	Sem requisitos específicos
2	Em pé	Com posto sentado	Sem requisitos específicos
3	Em pé	Não é efetuada; Pontualmente divide tarefas com outro trabalhador	Boa capacidade física e experiência em inspeções ao material
4	Misto*	De 2 em 2 horas entre os postos da mesma secção	Experiência em inspeções ao material

*Esta secção é composta por três postos em pé e um posto sentado

Assim sendo, detetou-se que a rotatividade dos postos de trabalho tem sido mais facilmente aplicada no segundo turno, apesar de ainda não ser seguida na sua totalidade em nenhum dos turnos de trabalho, como idealmente se prevê. Apresenta-se, na Tabela 6, o esquema de rotatividade seguido por ambos os turnos.

Através da análise da Tabela 6, é possível destacar que os postos de trabalho mais exigentes em termos físicos são os da secção 3 (os postos da máquina de cravação e de laser, segundo a Figura 11), uma vez que os respetivos colaboradores operam sempre na posição em pé, são-lhes exigidos requisitos físicos e não é efetuada a rotatividade de postos de trabalho.

Tabela 7 - Caracterização dos turnos no processo de montagem final do Edifício dos Plásticos.

Turno	Horário	Número de trabalhadores	% trabalhadores do sexo feminino	Função
1	6:00 – 14:30	14	92,8 %	Operadores Especializados
2	14:30 – 23:00	14	85,7 %	Operadores Especializados

Relativamente à organização dos recursos humanos, é possível observar, pela Tabela 7, a igual distribuição do número de trabalhadores por cada turno e designação da função respetiva, sendo que em cada turno operam 14 trabalhadores com a função de “operadores especializados”. Interessa, também, salientar que, em ambos os turnos, os trabalhadores são maioritariamente do sexo feminino.

Numa primeira abordagem ao processo produtivo estudado no presente trabalho, foi referido por ambas as chefias, que, em ambos os turnos, o motivo da existência de uma clara maioria de colaboradoras do sexo feminino se deve às características do próprio processo produtivo. O facto de este exigir alguma sensibilidade, tanto na montagem como na inspeção, e incluir atividades relativamente minuciosas e de atenção, justifica, na sua perspetiva, a atribuição aos colaboradores do sexo masculino de outro tipo de tarefas, tanto por escolha dos próprios como das respetivas chefias. Assim, observa-se que, em ambos os turnos, apenas existem colaboradores do sexo masculino na secção 3, ou seja nas máquinas *Heat Stake* e *Laser*, cujas atividades exigem menos minúcia mas são mais exigentes fisicamente. Esta constatação surge apenas após uma inicial reflexão, conhecimento e envolvimento com a situação de trabalho referida, no entanto, no decorrer do presente trabalho, serão corroboradas, ou não, estas perspetivas em confronto com a perceção dos trabalhadores relativamente a este assunto.

4.2.3 Metodologia

A metodologia seguida no presente trabalho divide-se em cinco etapas: a) avaliação de riscos; b) entrevista com os trabalhadores; c) consulta dos trabalhadores; d) consulta às chefias; e) grelha de riscos e perspetivas de análise dos resultados.

a) Avaliação de riscos

Realizou-se uma avaliação de riscos à zona da Montagem Final dos Plásticos, através da metodologia definida pelo Sistema Simplificado de Avaliação de Riscos de Acidentes de Trabalho (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo – Notal Técnicas de

Prevenção)⁹. Foi seguida esta metodologia por ser a metodologia privilegiada atualmente nas avaliações de riscos da Delphi de Braga.

O método utilizado é relativamente simples e permite a determinação dos níveis de risco, assim como a identificação da prioridade de ação sob os riscos identificados. O nível de risco é calculado mediante a determinação do nível de probabilidade e nível de consequência. O nível de probabilidade, por seu lado, é calculado mediante o nível de deficiência e nível de exposição. O significado de cada um destes riscos e a explicação da metodologia da avaliação de riscos estão contempladas em anexo (Anexo I).

Realça-se que os dados expressos e considerados na avaliação de riscos foram obtidos através da observação direta nas diferentes áreas e postos de trabalho da Montagem Final, assim como, através da informação fornecida pelos próprios colaboradores em abordagens do tipo “pergunta-resposta”.

b) Entrevista com os trabalhadores

Nesta etapa do presente trabalho, foi seguida uma metodologia que englobe os trabalhadores e o acesso à sua perspetiva sobre o seu trabalho, nomeadamente as facilidades e os constrangimentos que sentem na realização das atividades, assumindo-se, assim, a perspetiva de que são os trabalhadores os melhores conhecedores da sua atividade e os que melhor a podem descrever e caracterizar. Pretendeu-se, também, avaliar a sua perceção sobre as condições reais em que realizam a atividade de trabalho e em que medida favorecem, mais ou menos, a construção da saúde dos trabalhadores (Barros-Duarte, Cunha, & Lacomblez, 2007).

Assim, torna-se fundamental que exista um diálogo com os trabalhadores implicados, com o intuito de se perceber a relação destes com o trabalho real, tal como se observa na situação de trabalho (Lacomblez, Santos, & Vasconcelos, 1999).

Seguiu-se, então, uma metodologia com procedimentos sequenciais, tendo-se iniciado por um pré-diagnóstico da situação de trabalho. Realizou-se a análise das diferentes tarefas em estudo, nomeadamente as tarefas constituintes da montagem final da área dos plásticos, sendo que nesta referida análise se engloba a contextualização da tarefa na situação de trabalho global, a compreensão dos seus objetivos e regras de funcionamento, bem como a perceção da influência da organização do trabalho, na perspetiva do trabalhador, nomeadamente os constrangimentos que lhe são associados. Procedeu-se, também, à análise da atividade através da realização de entrevistas a diferentes trabalhadores, sendo estes parte de uma amostra que se considera representativa. Ou seja, foi realizada uma entrevista a um trabalhador por posto de trabalho do processo de montagem final, do modelo estudado, em ambos os turnos. Procedeu-se também à identificação de constrangimentos sentidos pelos trabalhadores, através da observação da execução das tarefas pelos mesmos. As entrevistas foram registadas em formato áudio e posteriormente transcritas, tendo sido também registados alguns processos por filmagens (Cunha, Gil Mata, & Correia, 2006) e fotografias.

Com o intuito de complementar e validar o resultado das análises, considerou-se fundamental existir um diálogo com os protagonistas destas tarefas em análise, nomeadamente em contexto de entrevista, procurando restituir a informação recolhida aos respetivos “autores” e validar alguns dados e respetivas conclusões (Castelhano & Nogueira, 2011). Por outro lado, não se teve apenas em conta os relatos e perspetivas dos trabalhadores, ou seja, não se efetuou apenas a análise da expressão da consciência individual de cada trabalhador num determinado momento (o momento da realização das entrevistas) (Castelhano & Nogueira, 2011), mas também foi tida

⁹ http://www.uhu.es/servicio.prevencion/menuservicio/actividades/seguridad/manual_evaluacion.pdf (acedido a 2/05/2014)

em consideração toda a envolvimento da situação se trabalho, desde as chefias, passando pela observação do trabalho em situação real de trabalho.

Para a elaboração das entrevistas, teve-se em consideração a perspectiva dos trabalhadores relativamente a diferentes aspetos da situação de trabalho em que se inserem, nomeadamente:

- Os riscos a que estão expostos;
- Dificuldades e constrangimentos sentidos durante as tarefas;
- Estratégias que adotam para contornar as dificuldades com que se deparam diariamente;
- A diferença entre o trabalho realizado por homens e por mulheres;
- A sua perspectiva face à organização do trabalho, tendo em conta o critério “género” e as opções individuais da chefia de cada turno;
- A relação com a chefia e o suporte/apoio que recebem dela;
- A relação entre trabalhadores.

O guião de entrevista construído, presente em anexo (Anexo II), divide-se, então, em oito partes, estando estas apresentadas de seguida, bem como a respetiva pertinência para o presente trabalho. Realça-se que, em toda a entrevista, se pretendeu obter opiniões e perspectivas acerca da distribuição dos colaboradores por género no trabalho.

- Parte I - Identificação do trabalhador: fase inicial da entrevista com vista à caracterização demográfica dos trabalhadores (o género, a idade, a naturalidade, o estado civil e filhos e as habilitações literárias);
- Parte II - Percurso profissional: antiguidade na empresa e na função atual e enquadramento do perfil dos colaboradores no seu percurso profissional;
- Parte III - Mudanças na atividade de trabalho: exploração das alterações nas condições de trabalho ao longo do tempo e do impacto das mesmas na execução das tarefas e na saúde dos trabalhadores;
- Parte IV - Análise da atividade de trabalho: descrição da atividade de trabalho e perspectiva dos colaboradores relativamente às suas condições de trabalho, horário de trabalho, dificuldades sentidas e relações de trabalho;
- Parte V - Perspetiva da situação de trabalho tendo em conta a dimensão género: conhecimento da perspectiva e da realidade de trabalho dos colaboradores em termos de divisão do trabalho por género;
- Parte VI - Perceção dos impactos da atividade de trabalho: análise da perceção dos colaboradores relativamente aos riscos a que estão expostos no trabalho e qual o seu impacto na saúde;
- Parte VII - Propostas de Melhoria: identificação de propostas de melhoria.
- Parte VIII - Conclusão/Comentários finais

Tabela 8 – Caracterização da amostra do estudo empírio.

Designação	Turno	Vínculo Laboral	Sexo	Função
Colaborador A	1	Temporário	Masculino	Heat Stake e Laser
Colaborador B	1	Temporário	Feminino	Inspeção Final
Colaborador C	1	Temporário	Feminino	Linha de Montagem
Colaborador D	1	Temporário	Feminino	Heat Stake e Laser
Colaborador E	2	Temporário	Masculino	Heat Stake e Laser
Colaborador F	2	Temporário	Feminino	Inspeção Final
Colaborador G	2	Temporário	Feminino	Linha de Montagem
Chefia 1	1	Efetivo	Masculino	Chefia do turno 1
Chefia 2	2	Efetivo	Masculino	Chefia do turno 2
Perito em SST*	Normal	Estagiário	Feminino	Elaboração da avaliação de riscos

*Segurança e Saúde no Trabalho

Por fim, e após a transcrição das entrevistas, integralmente, entregou-se uma cópia da respetiva entrevista a cada colaborador com o intuito de esta ser validada pelo mesmo e ser utilizada como objeto de estudo no presente trabalho.

As entrevistas foram realizadas com uma amostra de trabalhadores representativa segundo a disponibilidade dos intervenientes, ou seja, pretendeu-se incluir colaboradores do sexo masculino, uma vez que são uma minoria nesta atividade de trabalho e pretendeu-se, também, incluir, pelo menos, um colaborador de cada posto de trabalho analisado. Na Tabela 8 apresenta-se a amostra de colaboradores que participaram nesta fase do trabalho. Por uma questão de coerência, os colaboradores que participaram nas entrevistas, participaram também nas fases seguintes da abordagem metodológica privilegiada nesta dissertação.

c) Consulta dos trabalhadores

Foi distribuído a todos os trabalhadores entrevistados, um formulário de consulta, presente em anexo (Anexo III), do seu ponto de vista relativamente aos riscos a que estes estão expostos diariamente na sua atividade de trabalho. Este formulário visa, não só incluir a perspetiva dos trabalhadores nas avaliações de risco, como também comprovar e reforçar os riscos que estes identificaram durante as entrevistas da etapa anterior.

O formulário referido é de preenchimento direto sendo constituído por três campos, nomeadamente o posto de trabalho e/ou equipamento onde se contextualiza o risco, a descrição do risco em si e propostas de melhoria. A identificação do colaborador foi opcional, sendo apenas de preenchimento obrigatório e para efeitos de análise no presente trabalho, as questões sobre o género e o turno de trabalho.

d) Consulta às chefias

A consulta às chefias foi realizada através de um formulário, Anexo IV, semelhante ao formulário de consulta aos trabalhadores, descrito na etapa anterior, no entanto este tinha apenas um campo de preenchimento “obrigatório”, correspondente à identificação e descrição dos riscos, sendo que neste caso, os postos de trabalho e/ou equipamentos foram precisamente definidos. Esta etapa realizou-se com o intuito de cruzar e comparar informações relativas à identificação de riscos por parte do perito (técnico de segurança responsável por esta identificação), dos trabalhadores e respetiva chefia. Realça-se o facto de se pretender com o formulário de consulta às chefias que descrevessem os riscos a que os seus colaboradores estão expostos no seu dia-a-dia de trabalho, nos postos de trabalho e equipamentos designados.

e) Grelha de riscos e análise dos resultados

Por fim, realizou-se o cruzamento dos riscos identificados e descritos pelos diferentes atores participantes, sendo eles o perito em Saúde e Segurança no Trabalho, os trabalhadores e as chefias. Com esta grelha pretende-se analisar a concordância, ou não, dos diferentes atores na identificação dos riscos e qual a perspetiva de cada um deles acerca das condições de trabalho na Montagem Final dos Plásticos. Elaborou-se, também, uma segunda grelha com a distinção e comparação dos riscos identificados por colaboradores de género diferente.

Foi também, nesta fase, realizada a análise de conteúdo das entrevistas a partir de um sistema de categorias que emergiu a partir desta análise.

5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados obtidos apresentam-se em duas partes distintas: as entrevistas aos colaboradores e a grelha de riscos. Pela metodologia seguida no presente trabalho e pela estrutura do mesmo os resultados complementam-se em todas as abordagens, no entanto, a divisão dos resultados em duas partes permite uma maior clareza na análise dos dados obtidos.

Por sua vez, a discussão dos resultados apresenta-se à medida que se apresentam os resultados, permitindo, assim, uma mais fácil abordagem crítica dos resultados obtidos.

Assim sendo, no Subcapítulo 5.1 - Entrevista aos Colaboradores, apresentam-se excertos das entrevistas realizadas aos colaboradores bem como a interpretação e análise dos mesmos. Os referidos excertos apresentam-se organizados segundo um sistema de categorias, cuja apresentação e explicação se expõem neste subcapítulo. No Subcapítulo 5.2 – Grelha de Riscos, apresenta-se, interpreta-se e discute-se a identificação dos riscos no trabalho pelos diferentes intervenientes em estudo (o perito, os colaboradores e as chefias) e a distinção dessa mesma identificação pelos trabalhadores em função do género.

5.1 Entrevistas aos Colaboradores

Foram realizadas 7 entrevistas, uma a cada colaborador em estudo, apresentando-se, na Tabela 9, as informações relativas às mesmas, nomeadamente em termos de duração, data de realização e informações gerais dos colaboradores envolvidos. De realçar que todos os colaboradores entrevistados são solteiros e não têm filhos a seu encargo e que as entrevistas foram realizadas na sua totalidade no mês de Maio do ano 2014.

Tabela 9 – Caracterização sociodemográfica dos participantes¹⁰.

Colaborador	Idade	Sexo	Formação	Antiguidade		Entrevista			
			Habilitações literárias	Empresa	Função	Dia	Hora início	Hora fim	Duração (minutos)
A	24	Masculino	12º Ano-Curso Profissional	3 anos	2 anos	20	11:50	12:10	20:00
B	25	Feminino	12º Ano-Curso Técnico	3 anos	3 anos	22	10:08	10:37	29:00
C	24	Feminino	9º Ano	3 anos	3 anos	22	10:41	11:01	20:00
D	23	Feminino	12º Ano-Curso Técnico	3 anos	3 anos	23	12:05	12:26	21:00
E	25	Masculino	12º Ano-Curso Profissional	2 anos	2 anos	22	15:29	16:15	46:00
F	23	Feminino	12º Ano-Curso Técnico	3 anos	3 anos	23	15:20	15:41	21:00
G	22	Feminino	12º Ano-Curso Técnico	3 anos	3 anos	22	16:30	16:48	18:00

No processo de análise de conteúdo das entrevistas efetuadas, inicialmente, foram tidos em consideração e assinalados os tópicos das entrevistas que referiam temas relevantes tais como: condições de trabalho, relações de trabalho, riscos, horários ou turnos de trabalho, as relações entre trabalho e género e a situação de emprego. Numa etapa posterior, e já com os excertos das entrevistas destacados, foi definido um sistema de categorias, com categorias de primeiro e segundo níveis, onde se alocaram os excertos segundo o tema ou assunto referido. É de realçar que, durante toda esta análise das entrevistas, salvaguardaram-se as características do autor de cada excerto, ou seja, foi mantida a correspondência de cada excerto com o género e o turno de trabalho do colaborador que o relatou.

¹⁰ Dados recolhidos em contexto de entrevista.

Tabela 10 - Sistema de categorias emergentes a partir da análise de conteúdo das entrevistas.

Ordenação	Categorias de 1º Nível	Categorias de 2º Nível
1	Evolução das Condições de Trabalho	Organização do trabalho Produtos e equipamentos de trabalho
2	Perspetiva das condições de trabalho	Flexibilidade no trabalho Horário de Trabalho Satisfação por ter um trabalho Insatisfação profissional
3	Situação de Emprego	Trabalho Temporário Inexistência de perspectivas de melhoria
4	Riscos da atividade e efeitos percebidos	Trabalhos monótonos e repetitivos Trabalho estático Peso das peças Iluminação e esforço visual Pressão e ritmo elevado Outros riscos
5	Divisão do trabalho em função do género	Diferenças do trabalho de homens e de mulheres Relativização das diferenças
6	Relações de Trabalho	Relações com a chefia Relações com os colegas de trabalho
7	Sugestões de melhoria	Sugestões a nível organizacional Sugestões ao nível dos equipamentos de trabalho

Foram destacadas sete categorias de 1º nível (mais genérico) e 20 categorias de 2º nível (mais próximo dos relatos dos participantes). O sistema de categorias completo apresenta-se na Tabela 10.

Todos os excertos das entrevistas considerados relevantes para o presente estudo, foram associados às respetivas categorias. Esta distribuição dos excertos das entrevistas pelas categorias está apresentada no Anexo V, sendo que é identificado o colaborador que o menciona, com base na antiguidade na função e na variável género.

1. Evolução das condições de trabalho

Esta categoria de 1º nível divide-se em duas categorias de 2º nível, organização do trabalho e produtos e equipamentos de trabalho. Através da análise das entrevistas, é possível constatar que, desde o início de laboração do edifício dos Plásticos (que corresponde ao início de atividade da maioria dos colaboradores entrevistados), as condições de trabalho melhoraram em diferentes vertentes, em termos de organização do trabalho: *“ficaram melhores os postos de trabalho”* (colaborador C, sexo feminino, 3 anos de antiguidade) e *“houve muita rotatividade, gostei do que houve”* (colaborador F, sexo feminino, 3 anos de antiguidade) e em termos de produtos e equipamentos de trabalho: *“Temos mais carrinhos daqueles grandes, que já é melhor é mais fácil pra transportar”* (colaborador D, sexo feminino, 3 anos de antiguidade). No entanto, também se destacaram aspetos negativos da evolução das condições de trabalho relativas aos produtos e equipamentos de trabalho – *“agora claro há muito mais produtos, mais coisas pra pegar, é mais complicado”* (colaborador D, sexo feminino, 3 anos de antiguidade) – e com o layout do local – *“houve uma mudança há pouco tempo que não favorece em termos de saúde, as máquinas mudaram de sítio”* (colaborador E, sexo masculino, 2 anos de antiguidade) e *“Mas também há os contras, que é basicamente as pernas foi melhor pra a produção mas pior pra nós”* (colaborador D, sexo feminino, 3 anos de antiguidade). Esta temática foi abordada, tanto em termos de dimensões positivas como negativas, por trabalhadores do sexo masculino e feminino, por igual.

2. Perspetiva das condições de trabalho

Esta categoria de 1º nível divide-se em quatro categorias de 2º nível, flexibilidade no trabalho, horário de trabalho, perspetivas positivas e insatisfação profissional. Através da análise das entrevistas, é possível constatar que há flexibilidade no trabalho para ausências por necessidade por parte dos colaboradores - *“faltar para ir a uma consulta (...) já me aconteceu e não houve problema”* (colaborador B, sexo feminino, 3 anos de antiguidade).

Relativamente ao horário de trabalho, nota-se mais satisfação dos trabalhadores do turno da manhã - *“prefiro mil vezes este horário que ninguém me troque”* (colaborador C, sexo feminino, 3 anos de antiguidade), já nos trabalhadores do turno da tarde as opiniões são divergentes. De um modo geral, os colaboradores afirmam que *“por enquanto já me habituei”* (colaborador F, sexo feminino, 3 anos de antiguidade), no entanto realçam que *“trabalhar por turnos é muito mau (...) o facto de não ter um horário normal acabamos por não ter uma vida tão facilitada”* (colaborador G, sexo feminino, 3 anos de antiguidade). As opiniões apresentaram-se semelhantes entre colaboradores de género diferente. Esta perspetiva confirma o estudo efetuado por Silva (2007), onde é assinalado que uma das principais queixas dos colaboradores prende-se com o conflito entre o horário de trabalho e a vida pessoal e social, especialmente quando o trabalho é efetuado em horário noturno, ao fim de semana ou ao final do dia.

As perspetivas positivas relativas às condições de trabalho não diferem segundo o género dos colaboradores, no entanto observa-se que colaboradores que apresentam um percurso profissional marcado por experiências em diferentes contextos, nomeadamente noutras fábricas, ou conhecimento de outras situações de trabalho semelhantes, consideram que *“a Delphi tem muito boas condições comparado com o que me contam de outras empresas”* (colaborador A, sexo masculino, 2 anos de antiguidade). Destacou-se, ainda, a satisfação dos colaboradores por terem um trabalho - *“temos um trabalho, já não é muito mau e pronto não é assim tão pesado”* (colaborador F, sexo feminino, 3 anos de antiguidade).

Por outro lado, destacam-se relatos de insatisfação profissional associados à falta de reconhecimento dos trabalhadores - *“mas às vezes perde-se a motivação, porque se ninguém dá valor, você não dá valor”* (colaborador E, sexo masculino, e anos de antiguidade), à organização do trabalho - *“rodamos com a mesma linha, a coisa é quase a mesma a atividade é quase a mesma mas pronto é melhor que nada”* (colaborador G, sexo feminino, 3 anos de antiguidade) à tipologia de trabalho global - *“não é o melhor trabalho do mundo, não vou dizer que é mas podia ser pior”* (colaborador B, sexo feminino, 3 anos de antiguidade).

Segundo Parent-Thirion, et al. (2007), são os trabalhadores do sexo masculino, particularmente os trabalhadores jovens, que apresentam e referem elevados níveis de insatisfação no trabalho, comparativamente com as mulheres. Tal facto é comprovado, no presente estudo, uma vez que, a insatisfação pela vertente da falta de reconhecimento foi apenas mencionada pelos colaboradores do sexo masculino, sendo que as restantes vertentes foram mencionadas pela globalidade dos colaboradores, sem diferenciação de género.

3. Situação de emprego:

Uma vez que todos os colaboradores participantes se apresentam em condição de trabalho temporário, este assunto teve grande destaque nas suas declarações, tendo, por sua vez, esse destaque uma conotação negativa.

Segundo Ferreira, et al. (2013), o trabalho precário é um trabalho que é mal retribuído, constitui uma atividade que não é interessante para o indivíduo e não gera reconhecimento na empresa nem na sociedade conduzindo a um sentimento de inutilidade por parte dos colaboradores. Na mesma publicação, apresenta-se uma distinção entre precariedade de trabalho e precariedade de emprego, sendo que esta última se refere ao “emprego incerto, sem previsão quanto ao futuro

profissional, que sujeita a vulnerabilidade económica, que restringe os direitos sociais e posiciona o indivíduo inferiormente na hierarquia social” (Ferreira & Santos, International Journal on Working Conditions, 2013).

Assim, é possível fazer um paralelismo entre o referido por estes autores e a situação concreta em estudo, através dos relatos dos colaboradores. Tanto a precariedade de trabalho como a precariedade de emprego, foram questões relatadas nas entrevistas, sendo que a primeira (precariedade no trabalho) foi mencionada com relevância apenas por colaboradores do sexo masculino, tendo a precariedade no emprego sido mencionada por colaboradores de ambos os sexos. Relatos como: *“o facto de ser temporária é muito chato, é um termo incerto, tanto estamos aqui como podemos estar no olho da rua”* (colaborador F, sexo feminino, 3 anos de antiguidade) e *“porque eu tenho despesas, tenho carro e às vezes uma pessoa pode ser muito bom e tal mas se isto deixa de ter serviço eu não tenho segurança nenhuma, é complicado”* (colaborador E, sexo masculino, 2 anos de antiguidade), refletem a ideia da existência de alguma precariedade de emprego e inserem-se na categoria de 2º nível “trabalho temporário”. Por outro lado, na categoria de 2º nível - “inexistência de perspectivas de melhoria” - observam-se relatos de alguma precariedade no trabalho: *“Não ter futuro. Fazer sempre o mesmo serviço. Lidar sempre com as mesmas pessoas. Não ter oportunidade de vencer de mostrar que sei, que posso”* (colaborador E, sexo masculino, 2 anos de antiguidade).

De facto, todos os colaboradores participantes neste estudo são temporários, mas têm condições de trabalho diferentes. São sobretudo os homens que se queixam de condições de trabalho precárias: *“Se isto deixa de ter serviço eu não tenho segurança nenhuma, é complicado (...) Acho que ninguém quer isto pra vida toda. Somos máquinas autênticas, a gente está ali pra fazer só uma coisa ou duas”* (colaborador E, sexo masculino, 2 anos de antiguidade).

4. Riscos da atividade e efeitos percebidos

Os relatos dos colaboradores, tanto do sexo masculino como do sexo feminino, reforçam a diferença da exposição aos riscos ocupacionais entre si. Segundo a European Agency for Safety and Health at Work (2003), os homens estão mais expostos a riscos e problemas de saúde relacionados com atividades que envolvam o exercício de força para trabalhar com materiais pesados, enquanto as mulheres estão mais expostas a riscos relacionados com a organização do trabalho. Segundo Boisard, et al. (2003), são as trabalhadoras mais jovens, do sexo feminino, com trabalhos em ambiente industrial, nomeadamente na produção em massa, que constituem a categoria profissional mais exposta a elevado ritmo de trabalho ou a prazos apertados, tendo como consequência o aumento do stresse no trabalho. O caso prático do presente estudo, reforça o que é dito na bibliografia, uma vez que as colaboradoras do sexo feminino mencionam, maioritariamente, que sentem stresse no posto de trabalho derivado de riscos relacionados com o ritmo de trabalho elevado e mesmo com a pressão exercida na execução das tarefas - *“já sou demasiado stressada de mim, então, cada vez que há problemas acho que não vou conseguir lidar com isso e stresso cada vez mais”* (colaborador B, sexo feminino, 3 anos de antiguidade), *“há o stress porque o ritmo de trabalho é elevado e temos sempre que fazer peças sempre seguido”* (colaborador A, sexo masculino, 2 anos de antiguidade) e *“às vezes o chefe está em cima de nós, nem sempre mas às vezes tem de estar e isso torna-se um bocado stressante”* (colaborador F, sexo feminino, 3 anos de antiguidade).

Por outro lado, tanto os relatos dos homens como os das mulheres, mencionam a exposição dos trabalhadores a riscos relacionados com a movimentação de cargas, nas tarefas “masculinas” - *“fora os moldes o que fazem ao braço, cada molde pesa no mínimo 10 a 15 kg fora a base de baixo”* (colaborador E, sexo masculino, 2 anos de antiguidade) e *“e o peso, principalmente a parte de cima das costas e pescoço é complicado.”* (colaborador D, sexo feminino, 3 anos de antiguidade) No entanto, apesar de não ser tão comum, nem ser declarado por todas as colaboradoras nem em todos os postos de trabalho ditos “femininos”, detetaram-se relatos de

colaboradoras do sexo feminino relativos à exposição a riscos por necessidade de utilização da força no trabalho - *“alguns dispositivos são bastante pesados, é complicado”* (colaborador F, sexo feminino, 3 anos de antiguidade) e *“o funil há alturas em que uma pessoa ate parece que aquilo pesa praí 30 kg porque uma pessoa está sempre levanta e baixa levanta e baixa”* (colaborador B, sexo feminino, 3 anos de antiguidade). Segundo Forastieri (2010), o transporte manual de cargas representa uma das mais representativas fontes de lesões nas costas e de lesões musculoesqueléticas nos trabalhadores expostos. Na mesma publicação refere-se que, por volta dos anos 60, o peso permitido de uma carga a ser transportada por uma trabalhadora do sexo feminino era entre 15 e 20 kg, sendo este peso determinado através do peso recomendado para as cargas a transportar pelos colaboradores do sexo masculino, e calculado pela metade. A problemática desta situação prende-se com o facto de, alguns países, ainda assumirem estes valores como corretos e não ser considerada, nestes cálculos, e como estudos recentes comprovam, a necessidade de ter em consideração as características dos trabalhadores por género através de estudos e dados antropométricos, bem como a análise da situação global de trabalho e a interação com outros fatores de risco (Forastieri, 2010).

Os trabalhos monótonos e repetitivos e o trabalho estático foram também alvo de declarações por parte dos colaboradores, tendo sido as colaboradoras do sexo feminino as que mais reportaram essa exposição, especialmente os trabalhos monótonos e repetitivos: *“a linha torna-se cansativa, estar sempre a fazer os mesmos movimentos repetidos até lixa os pulsos”* (colaborador F, sexo feminino, 3 anos de antiguidade); *“estar constantemente no mesmo posto de trabalho é muito esgotante, é muito cansativo”* (colaborador G, sexo feminino, 3 anos de antiguidade); *“a minha postura estou sempre na mesma posição”* (colaborador E, sexo masculino, 3 anos de antiguidade); *“o mais difícil é trabalhar sempre de pé que começa a cansar”* (colaborador A, sexo masculino, 2 anos de antiguidade); *“o facto de estar 8 horas de pé em alguns posto é complicado”* (colaborador G, sexo feminino, 3 anos de antiguidade).

A iluminação excessiva e o esforço visual nos postos de trabalho foram riscos declarados, exclusivamente, pelas mulheres: *“Até mesmo as luzes que temos em cima parece que fico com os olhos mesmo cansados”* (colaborador D, sexo feminino, 3 anos de antiguidade) e *“quando entrei para a fábrica não usava óculos e agora já senti a necessidade de usar, e sinto cansaço”* (colaborador B, sexo feminino, 3 anos de antiguidade).

Foram também, ainda que menos significativamente, declarados riscos de queimaduras, por exposição a poeiras, e ruído: *“pó que as máquinas de laser libertam...tudo bem que aquilo tem filtros mas não é suficiente, sente-e o cheiro cá fora”* (colaborador E, sexo masculino, 3 anos de antiguidade); *“temos de ir buscar os moldes à estante, meter no ombro, se estiver quente está se não estiver não está”* (colaborador E, sexo masculino, 3 anos de antiguidade) e *“o cheiro, o barulho e as luzes agora”* (colaborador D, sexo feminino, 3 anos de antiguidade).

5. Divisão do trabalho em função do género:

No mundo do trabalho há segregação entre setores e entre empregos no mesmo setor, e mesmo em casos de trabalhadores empregados para fazer o mesmo trabalho, as mulheres e os homens realizam, muitas vezes, tarefas diferentes (European Agency for Safety and Health at Work, 2003). Na Montagem Final dos Plásticos – atividade de trabalho estudada no presente trabalho – observa-se esta distinção de tarefas por género, mesmo dentro da mesma atividade.

Apesar de a atividade de trabalho, estudada no presente trabalho, apresentar uma clara distinção de tarefas em função de género, também a heterogeneidade de género se pode observar, nomeadamente no posto de trabalho da cravação e laser. Apesar de este ser, maioritariamente, ocupado por colaboradores do sexo masculino, está, também, alocada uma colaboradora do sexo feminino. A própria colaboradora assume que o seu caso é diferente dos restantes trabalhadores quando declara: *“eu acho que em geral isso acontece mas eu acho que comigo é diferente”*

(colaborador D, sexo feminino, 3 anos de antiguidade), referindo-se ao facto de haver a distinção de tarefas em função do género, mas ela estar alocada nos postos de trabalho “masculinos”.

No entanto, tal como refere a publicação de Forastieri (2010), em diversos casos as mulheres são orientadas para tarefas que requerem menos força, mais agilidade, mais velocidade, atenção e precisão. Também no presente estudo foi possível confirmar este tipo de pressupostos, de que as mulheres estarão mais “vocacionadas” para tarefas com este tipo de exigências, uma vez que se nota uma clara divisão das tarefas em função do género dos colaboradores – *“normalmente nunca há homens a trabalhar numa linha de produção, exceto o PC&L e os que estão nas máquinas porque, pronto, dizem-nos que nós temos mais sensibilidade para detetar os defeitos e somos mesmo mais ágeis pra trabalhar”* (colaborador G, sexo feminino, 3 anos de antiguidade).

A perceção dos colaboradores, tanto do sexo feminino como do sexo masculino, acerca da divisão do trabalho por género na sua atividade de trabalho, é indiscutível e facilmente observada pelas declarações retidas durante as entrevistas. Apesar de a grande maioria dos colaboradores entrevistados perceber a divisão do trabalho por género, referindo nomeadamente que *“é normal eu percebo que os homens podem fazer algumas tarefas que para as mulheres não são tão fáceis, por exemplo quando é preciso mais força ou assim”* (colaborador A, sexo masculino, 2 anos de antiguidade), também a sua maioria admite que a rotatividade deveria aumentar: *“toda a gente tem de rodar toda a gente tem de ir aos postos, só ganhamos com isso nós”* (colaborador E, sexo masculino, 2 anos de antiguidade). Existem, no entanto, algumas declarações de colaboradoras do sexo feminino, que questionam este tipo de divisão no trabalho, relativizando a sua existência: *“eu acho que não tinha mal nenhum estar um homem na inspeção final, não tinha mal nenhum, eles dizem é que as mulheres têm mais sensibilidade para lidar com essas coisas, mas acho que eram capazes”* (colaborador B, sexo feminino, 3 anos de antiguidade).

6. Sugestões de melhoria

Esta categoria de 1º nível divide-se em duas categorias de 2º nível, sugestões a nível organizacional e sugestões ao nível dos equipamentos de trabalho. Através da análise das entrevistas, é possível observar uma certa uniformidade de opiniões de todos os colaboradores, independentemente do género ou turno de trabalho, relativamente às sugestões a nível organizacional, sendo que declaram que *“toda a gente tem de rodar toda a gente tem de ir aos postos, só ganhamos com isso nós”* (colaborador E, sexo masculino, 2 anos de antiguidade), *“a rotatividade dos colaboradores, devia ser mais (...) o facto de trocar de um posto de inspeção para outro posto de inspeção acaba por não ser uma troca muito lógica”* (colaborador G, sexo feminino, 3 anos de antiguidade) e *“não estar sempre no mesmo sítio, devia haver mais rotatividade nos postos”* (colaborador F, sexo feminino, 3 anos de antiguidade). Nota-se, portanto, uma elavada perceção dos benefícios da rotatividade no trabalho por parte dos colaboradores, tal como revela o estudo de Chaves (2010), onde se concluiu que a implementação da rotatividade dos postos de trabalho pode conduzir à diminuição da sintomatologia músculoesquelética relacionada com a atividade laboral, assim como a intensidade média de dor reportada pelos colaboradores.

Ao nível dos equipamentos de trabalho, as sugestões apresentaram-se mais numerosas e diversas, não invalidando o facto de haver uma concordância maioritária relativamente a relatos semelhantes aos seguintes: *“haver carrinhos próprios pra nós não pegarmos pesos”* (colaborador D, sexo feminino, 3 anos de antiguidade) e *“podiam por cadeiras (...) porque normalmente nós passamos quase 8h de pé”* (colaborador B, sexo feminino, 3 anos de antiguidade).

Apesar do posto de trabalho dito “masculino” ser o que mais implica a utilização da força, não foram unicamente os homens a sugerir propostas de melhoria para combater esse risco de trabalho, sendo, portanto, perceptível por todos a existência de riscos nestes postos de trabalho.

7. Relações de Trabalho

Esta categoria de 1º nível divide-se em duas categorias de 2º nível, relação com a chefia e relação com os colegas de trabalho. Através da análise das entrevistas, é possível constatar que a opinião dos colaboradores relativamente à relação com a sua chefia é, maioritariamente, e salvo pontuais exceções, positiva – *“a chefia direta dá muito apoio e sempre que tenho algum problema a trabalhar ou assim ele ajuda”* (colaborador A, sexo masculino, 2 anos de antiguidade) e *“não tenho muita razão de queixa, o nosso chefe é muito compreensivo”* (colaborador B, sexo feminino, 3 anos de antiguidade).

Por sua vez, a relação com os colegas de trabalho apresenta diferentes relatos e versões, no entanto as opiniões são, de certa forma, convergentes: *“claro que numa fábrica de tantas mulheres uma pessoa não vai confiar em tantas mulheres. Mas nunca ouvi um não nunca me disseram de má cara, isso não”* (colaborador C, sexo feminino, 3 anos de antiguidade), *“tenho uma ótima convivência com os colegas, claro uns mais que com os outros. Ajudamo-nos uns aos outros.”* (colaborador F, sexo masculino, 3 anos de antiguidade) e *“têm medo que lhes roube o posto de trabalho ou assim (...) há interajuda talvez, mais ou menos”* (colaborador E, sexo masculino, 2 anos de antiguidade). Reconhecem-se alguns atritos entre colegas de trabalho e convivências mais ou menos pacíficas ou desejadas, no entanto *“mesmo com as pessoas com quem menos nos damos aqui dentro se estivermos a trabalhar se tivermos que nos ajudar, ajudamo-nos a todas, remamos todas pro mesmo lado”* (colaborador G, sexo feminino, 3 anos de antiguidade).

Apesar dos relatos dos colaboradores mencionados, o tema “riscos da atividade” não foi diretamente abordado pelos colaboradores, mesmo quando estes foram questionados diretamente sobre os riscos a que estavam expostos, nomeadamente através de perguntas semelhantes a: “Considera que a sua atividade o/a expõe a muitos riscos?”. Os colaboradores apenas abordaram o tema (tendo como resultado os relatos apresentados no presente trabalho) após a explicação do tema ou mesmo através da apresentação de exemplos de riscos ocupacionais. Este facto pode ser explicado pela insatisfação de todos os colaboradores perante a sua situação de emprego. Uma possível explicação para esta ocorrência pode relacionar-se com o facto de que os colaboradores com contrato de trabalho temporário tendem a desviar as suas preocupações e ansiedades para a sua situação laboral, desvalorizando e minimizando a atenção para os riscos ocupacionais a que estão expostos. Neste caso, pode dizer-se que estes colaboradores consideram a sua situação de emprego uma condição de maior insatisfação, relativamente aos riscos a que podem estar expostos no trabalho.

A situação de emprego é de tal forma insatisfatória, que pode ser percebida a exposição aos riscos profissionais um mal menor, desde que o emprego seja preservado.

5.2 Grelha de Riscos

Uma vez que os riscos da atividade foram apresentados no ponto 5.1, bem como o suporte bibliográfico de cada um deles, neste ponto 5.2 aborda-se apenas a grelha de riscos em si. Ou seja, realiza-se a comparação dos riscos identificados bem como a perceção de cada interveniente em análise acerca dos mesmos.

Pode considerar-se que a etapa inicial da elaboração da grelha de riscos foi a realização da avaliação de riscos. A avaliação de riscos, realizada numa fase anterior à consulta dos trabalhadores, foi elaborada com base em observações no terreno, por curtos e longos períodos de tempo, no domínio da realização das diferentes tarefas da montagem final e na opinião dos

trabalhadores. Este último tópico - a opinião dos trabalhadores - baseou-se na abordagem aos trabalhadores acerca de um determinado tema ou de uma determinada questão específica. Nesta fase foram realizadas curtas e diretas questões aos trabalhadores durante a realização das suas tarefas, nomeadamente: “sente que esta caixa é pesada para si?” ou “faz muita força nas mãos ao colocar o botão?”.

A avaliação de riscos constitui a base de uma gestão eficaz da segurança e saúde no trabalho para qualquer empresa (European Agency for Safety and Health at Work, 2009). Na avaliação de riscos realizada no presente trabalho (Anexo VI), foram identificadas e avaliadas 10 tipologias de riscos diferentes, de entre os quatro postos de trabalho analisados. A avaliação dos riscos destacados tem em consideração vários fatores intrínsecos à tarefa realizada, nomeadamente, as condições em que é realizada, o tempo de realização e qual o grau de gravidade/consequências que um possível acidente pode causar. Assim sendo, destacou-se o risco de queimadura, na utilização da máquina de cravação, o risco com o nível mais elevado na avaliação de riscos.

Tabela 11 – Grelha de comparação dos riscos identificados pelo perito, pelos colaboradores e pelas chefias.

Setor/Tarefa/Máquina	Género Dominante dos Trabalhadores	Riscos Identificados	Perito	Trabalhadores	Chefias
Linha de Montagem	Feminino	Trabalho Repetitivo e Monótono	x	x	x
		Posturas não fisiológicas	x	x	x
		Força	x		
		Sub carga mecânica	x		
		Ritmo elevado/pressão		x	
		Esmagamento		x	x
		Excesso de iluminação		x	
		Trabalho estático	x	x	
Máquina de Cravar (Heat Stake)	Masculino	Queimadura	x	x	x
		Esmagamento	x	x	
		Trabalho Repetitivo e Monótono	x	x	
		Trabalho estático	x	x	x
		Movimentos de risco	x		x
		Excesso de iluminação		x	
		Força	x	x	x
		Ritmo elevado/pressão		x	
		Esforço visual ao perto	x		
Máquina Laser	Masculino	Entalamento	x		
		Queimadura	x		
		Trabalho Repetitivo e Monótono	x	x	
		Trabalho estático	x	x	x
		Movimentos de risco	x		
		Força	x	x	
		Inalação de poeiras		x	x
		Excesso de iluminação		x	
		Ritmo elevado/pressão		x	
		Esforço visual ao perto	x		
Inspeção visual e embalamento	Feminino	Trabalho Repetitivo e Monótono	x	x	
		Trabalho estático	x	x	x
		Movimentos de risco	x	x	x
		Esforço visual ao perto	x	x	
		Ritmo elevado/pressão		x	
		Força	x	x	x

Perante a identificação dos riscos, a que os trabalhadores da Montagem Final dos Plásticos estão expostos, por parte dos três atores que intervêm neste processo: o perito em Saúde e Segurança no Trabalho, os trabalhadores e as chefias, foram elaboradas duas grelhas de riscos. Uma das grelhas permite a comparação dos riscos identificados por cada um desses atores e a sensibilidade que cada um tem, individualmente, para cada tipo de risco (Tabela 11), a outra grelha permite distinguir a identificação dos riscos pelos colaboradores em função do género (Tabela 12). Realça-se que na contabilização dos riscos por parte dos colaboradores não foram apenas tidos em consideração os formulários de consulta aos trabalhadores, mas também os relatos das entrevistas realizadas, com o intuito de recolher o máximo de informação possível para análise.

Antes de mais, a grelha de comparação dos riscos identificados pelas três perspetivas diferentes em análise, presente na Tabela 11, confirma a ideia de que a consulta dos trabalhadores (obrigatória segundo o artigo 18º da Lei nº 3/2014) é fundamental na elaboração das avaliações de riscos de qualquer posto de trabalho, tal como havia sido comprovado no estudo realizado por Pinto (2012) e discutido e enfatizado em European Agency for Safety and Health at Work (2012). Observa-se que há diversos riscos identificados pelos colaboradores que não tinham sido incluídos numa primeira versão da avaliação de riscos, elaborada pelo perito, apesar de esta ter incluído testemunhos dos mesmos, estes demonstraram-se curtos e muito incisivos. Ou seja, os colaboradores tinham sido consultados com base numa *check-list* de riscos e situações restritas, como tal, apenas os riscos abordados foram avaliados, não havendo a possibilidade de identificação e de contemplação de outros riscos, por parte dos colaboradores.

Assim sendo, constata-se que a consulta aos trabalhadores, relativa à elaboração da avaliação de riscos, de um posto de trabalho, não deve ser realizada de um modo incisivo e restrito mas sim com a possibilidade de contextualização desses riscos face a outros, sabendo que é impossível antecipar todos os riscos de uma determinada situação de trabalho, facilitando a liberdade de descrição e identificação aos colaboradores.

Relativamente à disparidade de riscos observados pelo perito e pelos trabalhadores, observa-se que um dos riscos que apenas foi identificado pelos trabalhadores é o ritmo elevado e/ou a pressão. Em todos os postos de trabalho, foi identificado, pelos trabalhadores, o risco de ritmo elevado e/ou a pressão, no entanto, em nenhum dos postos este risco foi identificado pelo perito. Sendo este um risco talvez menos visível por pessoas externas à tarefa, como neste caso o perito, existe a necessidade de interação com quem lida diariamente com a tarefa e com o trabalho, nomeadamente os trabalhadores.

Outro dos riscos identificados pelos trabalhadores, que não foi destacado pelo perito na avaliação de riscos, refere-se ao excesso de iluminação e ao esforço visual. Este tipo de riscos, relacionados com a visão, também não se revelou observável por terceiros (o perito), uma vez que, uma observação por curtos períodos de tempo não permite ter a perceção do esforço ocular a que os trabalhadores estão sujeitos.

Relativamente aos riscos identificados pelas chefias, é possível observar que a quantidade de riscos identificados foi bastante inferior aos riscos detetados pelas duas outras vertentes. Os riscos que, tal como referido anteriormente, foram identificados pelas três vertentes em análise, são o risco por trabalho estático e o risco por exercício de força. O risco por ritmo elevado e/ou pressão não foi mencionado por nenhuma das chefias. A chefia identificou os riscos mais objetivos e visíveis, nomeadamente o risco por trabalho repetitivo e estático e o risco pelo exercício de força na movimentação manual de cargas pesadas, percecionando-se que não tem o conhecimento real das tarefas no contexto real de trabalho.

É possível também observar, pela avaliação de riscos final, que agrega os riscos identificados por diferentes atores nesta situação de trabalho – perito, colaboradores e chefia - alguma semelhança nos riscos a que os trabalhadores de género diferente estão expostos. Todas as tarefas, independentemente do género dos colaboradores que as exercem, acarretam riscos relacionados com o trabalho repetitivo e monótono, o trabalho estático e riscos associados a movimentos de risco e a posturas não fisiológicas, ainda que estes dois últimos não tenham sido referidos com tanta relevância.

Tabela 12 - Grelha de comparação dos riscos identificados pelos colaboradores de género diferente, através dos formulários e das entrevistas.

Setor/Tarefa/Máquina	Género Dominante dos Trabalhadores	Riscos Identificados	Formulário		Entrevistas	
			M	F	M	F
Linha de Montagem	Feminino	Trabalho Repetitivo e Monótono		x		x
		Posturas não fisiológicas		x		x
		Força				
		Sub carga mecânica				
		Ritmo elevado/pressão				x
		Esmagamento		x		
		Excesso de iluminação		x		x
		Trabalho estático		x		x
Máquina de Cravar (Heat Stake)	Masculino	Queimadura			x	
		Esmagamento	x	x	x	
		Trabalho Repetitivo e Monótono			x	
		Trabalho estático	x		x	x
		Movimentos de risco				
		Excesso de iluminação		x		x
		Força	x		x	x
		Ritmo elevado/pressão			x	
		Esforço visual ao perto				
Máquina Laser	Masculino	Entalamento				
		Queimadura				
		Trabalho Repetitivo e Monótono			x	
		Trabalho estático			x	x
		Movimentos de risco				
		Força				x
		Inalação de poeiras	x			x
		Excesso de iluminação	x			x
		Ritmo elevado/pressão			x	
Inspeção visual e embalamento	Feminino	Esforço visual ao perto				
		Trabalho Repetitivo e Monótono		x		x
		Trabalho estático		x		x
		Movimentos de risco		x		x
		Esforço visual ao perto		x		x
		Ritmo elevado/pressão				x
		Força		x		x

A grelha de comparação dos riscos identificados em termos de género e de metodologia de obtenção de dados, presente na Tabela 12, permite destacar uma clara dominação de colaboradoras do sexo feminino nos postos de montagem final e de inspeção final. Apenas estas declararam os riscos a que estão expostas, não existindo qualquer registo de declarações dos colaboradores do sexo masculino relativamente aos postos mencionados.

Por outro lado, apesar de existir, apenas, uma colaboradora do sexo feminino nos postos ditos “masculinos”, também algumas das restantes colaboradoras referiram riscos associados a esses

postos, nomeadamente a força exercida nos mesmos. Este facto pode refletir a maior rotatividade, ainda que reduzida e pontual, que existe entre as colaboradoras do sexo feminino pelos diversos postos, contrariamente ao que acontece com os colaboradores do sexo masculino, que permanecem dia após dia no mesmo posto de trabalho a executar as mesmas tarefas.

Um ponto interessante a destacar prende-se com o facto de, independentemente do género dos colaboradores, estes apenas mencionaram o risco associado ao ritmo de trabalho e/ou à pressão durante as entrevistas, não sendo, em nenhum caso, este risco mencionado nos formulários de consulta aos trabalhadores. A entrevista pode proporcionar uma maior facilidade na construção e troca de ideias com o entrevistador, possibilitando, assim, a perceção de riscos que não seriam detetáveis em situação real de trabalho ou através de um formulário escrito.

6 CONCLUSÕES E PERSPETIVAS FUTURAS

6.1 Conclusões

O trabalho desenvolvido na Delphi de Braga centrou-se no setor de produção da Montagem Final dos Plásticos. O desafio de realizar esta dissertação em ambiente industrial e numa linha de produção específica, permitiu obter algumas conclusões relativas à perceção dos trabalhadores sobre a situação de trabalho em que se inserem (situação de emprego e de trabalho e riscos profissionais a que se encontram expostos), bem como sobre o impacto por eles percebido dos diferentes fatores de risco na sua saúde e segurança, tendo em conta diferenças de género.

Concluiu-se que a situação de emprego é o maior fator de descontentamento dos colaboradores. Todos os colaboradores que participaram no estudo têm contrato de trabalho temporário e todos eles identificaram o risco associado à ameaça de perda do emprego.

A expressão partilhada por alguns trabalhadores *“temos um trabalho, já não é muito mau”* reflete, claramente, os sentimentos de insegurança, de incerteza e de vulnerabilidade económica e social com que se veem confrontados, apresentando-se, estes, como motivos de insatisfação profissional, acoplados ao sentimento de stresse, muito presente no seu dia-a-dia.

Revela-se assim, a possibilidade de existir um estado semelhante à precariedade no trabalho ou, pelo menos, a existência de alguns “sintomas” característicos da mesma, acarretando, nomeadamente, o sentimento e a perceção da inexistência de perspetivas de melhoria e de reconhecimento profissional. Confrontados com esta situação, os colaboradores direcionam a sua maior preocupação para a sua situação de emprego, sobrepondo-se, mesmo, à preocupação relativa aos riscos a que estão expostos no trabalho.

Por sua vez, apesar das condições de emprego serem iguais entre os trabalhadores, quando se foca a atividade concreta dos homens e das mulheres, identificam-se tarefas distintas e consequentemente riscos distintos. A distribuição de tarefas, em função do género dos trabalhadores, não é apenas determinada pelos fatores físicos dos mesmos, mas também o é em função de estereótipos de género, existindo então uma correspondência das tarefas ao que é definido pela normatividade social (Cunha, Nogueira, & Lacomblez, 2013). Na empresa estudada, homens e mulheres estão expostos a tarefas diferentes, estando às colaboradoras do sexo feminino atribuídas tarefas que exigem menos força, mais minúcia, sensibilidade e velocidade, executando nomeadamente tarefas monótonas e repetitivas, e aos colaboradores do sexo masculino estão atribuídas tarefas mais físicas, que envolvem o uso da força.

Todas as tarefas, associadas a cada posto de trabalho analisado, acarretam riscos para os colaboradores que as executam, independentemente do tipo de tarefa e de quem as executa. Por sua vez, a quantidade e tipologia dos riscos é dependente desses fatores e, atualmente, indissociável dos mesmos.

Uma vez que existe uma divisão de tarefas entre os colaboradores, em função do género, a exposição aos riscos profissionais é, do mesmo modo, distinta entre trabalhadores.

As mulheres apresentam-se mais expostas a riscos relacionados com o elevado ritmo de trabalho e pressão, a que estão sujeitas no contexto de trabalho.

No contexto real de trabalho, as colaboradoras do sexo feminino identificaram riscos em todas as atividades de trabalho, detetando-se, então, que são elas que acabam por ter mais rotatividade no trabalho, do que os homens que, por sua vez, permanecem diariamente na mesma tarefa e no mesmo posto de trabalho. As colaboradoras do sexo feminino, uma vez que experienciam uma maior rotatividade no trabalho, acabam por realizar mais tarefas em diferentes postos de trabalho e por um período de tempo reduzido. Por conseguinte, as mulheres estão mais expostas a mais riscos profissionais, ou seja, apesar de não estarem expostas sempre ao mesmo tipo de risco, estão expostas a todo o tipo de riscos no trabalho identificados. Esta situação traduz-se no aparecimento de lesões e problemas de saúde mais diversificados, nas mulheres, e, possivelmente, de reconhecimento mais diferido.

Ora, se a rotatividade é encarada, claramente, como uma estratégia de organização do trabalho positiva, sendo até perspectivada como uma solução para a exposição aos riscos profissionais em cada posto de trabalho, é fundamental não deixar de se equacionar uma intervenção sobre os fatores de risco - e não apenas promover a rotatividade dos trabalhadores por diferentes tarefas, o que poderá mitigar a expressão de problemas de saúde a eles associados - evitando, assim, a continuidade da sua exposição a fatores de risco já identificados.

6.2 Perspetivas Futuras

A metodologia seguida no presente trabalho foi adaptada ao tempo e aos meios disponíveis para a sua realização. Como tal, destacam-se alguns parâmetros que poderão ser tidos em consideração, e mesmo melhorados, em trabalhos futuros, nomeadamente no que se refere à análise da problemática do trabalho temporário, das estratégias de organização do trabalho, e da avaliação de riscos.

Tendo, então, em vista a realização de trabalhos futuros recomenda-se:

- A realização de pesquisas futuras centradas na análise das condições de emprego destes trabalhadores, considerando nomeadamente o seu enquadramento como “trabalhadores temporários”. Uma análise sobre esta temática permitiria refletir melhor sobre as razões que justificam a necessidade de uso do trabalho temporário, bem como sobre eventuais alternativas de emprego dos trabalhadores, tendo em vista a preservação da sua experiência e do seu saber-fazer em prol da produtividade e qualidade da produção;
- Estudar outras estratégias de organização do trabalho aplicáveis ao processo produtivo em questão. O objetivo seria o de determinar a existência de uma, ou mais, estratégias de organização do trabalho que promovessem a diminuição dos riscos profissionais a que os colaboradores estão expostos;
- A elaboração de avaliações de riscos, considerando outras atividades integradas no processo produtivo, utilizando como base de análise metodologias de avaliação de riscos, que não apenas as mais tradicionais. À semelhança do que foi desenvolvido neste trabalho, poderia ser interessante fazer o cruzamento e comparação dos riscos identificados pelos três grupos de intervenientes (perito em Segurança e Saúde no Trabalho, colaboradores e chefias). O objetivo seria o de comparar os riscos identificados, tanto na vertente dos intervenientes, como na vertente da metodologia de avaliação de riscos, orientada para uma maior contextualização dos riscos identificados.

7 BIBLIOGRAFIA

- Agência Europeia da Segurança e Saúde no Trabalho. (2002). Novas formas de relações contratuais e respectivo significado para a Segurança e Saúde no Trabalho. Obtido em 1 de Julho de 2014, de <https://osha.europa.eu/pt/publications/factsheets/25>
- Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. (2009). Novos Riscos Emergentes para a Segurança e Saúde no Trabalho.
- Barros-Duarte, C., Cunha, L., & Lacomblez, M. (2007). *INSAT - uma proposta metodológica para análise dos efeitos das condições de trabalho sobre a saúde*. Obtido em 27 de Fevereiro de 2014, de Laboreal: <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=37t45nSU547112311:499682571>
- Belloví, M. B., & Malagón, F. P. (29 de Setembro de 2004). NTP 330: Sistema simplificado de evaluación de riesgos de accidente. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. Obtido de http://www.mapfre.com/documentacion/publico/i18n/catalogo_imagenes/grupo.cmd?pat h=1031218
- Boisard, P., Cartron, D., Gollac, M., & Valeyre, A. (2003). *Time and work: work intensity*. Obtido em 10 de Fevereiro de 2014, de European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/48/en/1/ef0248en.pdf>
- Casaca, S. F. (2013). Sociologia, problemas e práticas. *As novas dinâmicas laborais e os desafios da articulação com a vida familiar*, 31-52. Lisboa: Instituto Superior de Economia e Gestão.
- Castelhano, J., & Nogueira, S. (Setembro de 2011). Relatório final do projecto. “*Género e Trabalho: o processo de inserção feminina em profissões tradicionalmente masculinas*” (PIHM/GC/0079/2008). Centro de Psicologia da Universidade do Porto.
- Chaves, P. (2010). Estudo sobre a influência da rotatividade de postos de trabalho na prevalência de sintomatologia músculo-esquelética. Porto: Escola Superior de Tecnologia da Saúde do Porto.
- CRPG - Centro de Reabilitação Profissional de Gaia. (Dezembro de 2005). *Acidentes de trabalho e doenças profissionais em Portugal - Impactos nos trabalhadores e famílias*. Obtido em 15 de Fevereiro de 2014, de http://www.cprg.pt/estudosprojectos/projectos/documents/retorno/riscos_profissionais.pdf
- Cunha, C., Gil Mata, R., & Correia, C. (2006). Luz, câmara, acção: orientações para a filmagem da actividade real de trabalho. *Laboreal*, 2, 24 - 33. Obtido de <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=48u56oTV65822337626>
- Cunha, L. (2013). Psicossociologia, Comunicação e Formação. *Psicossociologia do trabalho contemporânea: da especificidade da abordagem à contribuição para um projeto de interdisciplinaridade na ação*. Porto: FEUP - MESHO.
- Cunha, L., Nogueira, S., & Lacomblez, M. (2013). Beyond a man's world: Methodological contributions of considering gender when studying bus drivers' activity. *Work*, 431-440.
- Deniz, N., Deniz, S., & Ertosun, Ö. G. (2012). Procedia - Social and Behavioral Sciences. *The Woman-Friendly Organization- Effects of Demographic Variables on Women Employees' Perception about Their Companies on Work and Family-Oriented Woman-Friendly HRM: A Study in Banking Industry in Turkey*, 477 – 484. Elsevier Ltd.

- Direcção-Geral da Saúde. (2008). *Lesões Musculoesqueléticas Relacionadas com o Trabalho: Guia de Orientação para a Prevenção*.
- Eurofound. (2013). *Women, men and working conditions in Europe - A report based on the fifth European Working Conditions Survey*. Obtido em 27 de Fevereiro de 2014, de <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2013/49/en/1/EF1349EN.pdf>
- European Agency for Safety and Health at Work. (2003). *Gender issues in safety and health at work*. Bélgica. Obtido de <http://agency.osha.eu.int>
- European Agency for Safety and Health at Work. (2009). *Assessment, elimination and substantial reduction of occupational risks at source*. Espanha. Obtido de <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/TEWE09001ENC>
- European Agency for Safety and Health at Work. (2009). *Preventing risks to young workers: policy, programmes and workplace practices. Working Environment Information*. Obtido em 20 de Maio de 2014, de <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE3008760ENC>
- European Agency for Safety and Health at Work. (2012). *Worker representation and consultation on health and safety: An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks*. Obtido em 5 de Julho de 2014, de https://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener_workers-involvement
- Eurostat. (2009). *Population and social conditions*. Obtido em 25 de Fevereiro de 2014, de Eurostat: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-09-063/EN/KS-SF-09-063-EN.PDF
- Ferreira, I., & Santos, M. (Junho de 2013). *International Journal on Working Conditions. Análise da utilização de trabalho temporário em empresas portuguesas: riscos e alternativas*.
- Ferreira, I., & Santos, M. (s.d.). *Análise da utilização de trabalho temporário em empresas portuguesas: riscos e alternativas. International Journal of Working Conditions (RICOT (Rede de Investigação sobre as Condições de Trabalho))*. Porto. Obtido em 20 de Maio de 2014, de http://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.5_IFerreira.MSantos_18.38.pdf
- Forastieri, V. (2010). *International Programme on Safety Health and the Environment. Women workers and gender issues on occupational safety and health*. International Labour Office. Obtido em 1 de Junho de 2014, de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/briefingnote/wcms_146255.pdf
- Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho. (30 de Outubro de 2013). *Mulheres, homens e condições de trabalho na Europa*. Obtido em 28 de Fevereiro de 2014, de <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2013/491/pt/1/EF13491PT.pdf>
- González, E. R., Cockburn, W., & Irastorza, X. (2010). *European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks - Managing safety and health at work. European Risk Observatory Report*. Obtido de https://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management
- Grisci, C. L., Pivetta, A. L., & Gomes, S. R. (2008). *Gênero, saúde e risco no cotidiano do trabalho*. Obtido em 1 de Março de 2014, de SciELO Books: <http://books.scielo.org/id/886qz/pdf/zanella-9788599662878-32.pdf>
- Institute of Work, Health and Organisations. (2008). *Towards the Development of a European Framework for Psychosocial Risk Management at the Workplace*. Nottingham.
- Instituto Nacional de Estatística. (2013). *Estatísticas do Emprego 2013*. Lisboa, Portugal.
- Kalleberg, A. L. (2006). *Inequalities of the World. Nonstandard Employment Relations and Labour Market Inequality: Cross-National Patterns*, 136-62. Londres.

- Lacomblez, M., Santos, M., & Vasconcelos, R. (Outubro de 1999). A contribuição da Psicologia do Trabalho num projecto de melhoria das condições de desempenho da actividade profissional. *IV Simpósio sobre comportamento organizacional da Associação Portuguesa de Psicologia*. Coimbra, Portugal.
- McKeen, C. A. (1994). Employee Counselling Today. *The Woman-Friendly Organization - Initiatives Valued by Managerial Women*, 6.
- Messing, K. (2007). *Género*. Obtido em 3 de Março de 2014, de Laboreal: http://laboreal.up.pt/files/articles/2007_12/pt/88_89pt.pdf
- Muñoz, J. L., Mexía, A. L., Salinas, R. C., Cortés, J. G., Gallardo, A. P., Delgado, M. R., . . . Pérez, J. L. (Novembro de 2004). Manual de Evaluación de Riesgos Laborales. Obtido em 5 de Julho de 2014, de http://www.uhu.es/servicio.prevencion/menuservicio/actividades/seguridad/manual_evaluacion.pdf
- Neto, H. V. (2011). Aprendizagem organizacional com a sinistralidade laboral. *International Journal on Working Conditions (RICOT Journal)*. RICOT - Rede de Investigação sobre Condições de Trabalho.
- Parent-Thirion, A., Macías, E. F., Hurley, J., & Vermeylen, G. (2007). *Fourth European Working Conditions Survey*. Obtido em 5 de Fevereiro de 2014, de European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf>
- Pinto, P. R. (2012). Consulta dos trabalhadores no âmbito da prevenção de riscos profissionais. (*Dissertação apresentada para obtenção do grau de Mestre*). Porto: FEUP.
- Silva, I. M. (Setembro de 2007). Adaptação ao Trabalho por Turnos. (*Tese de Doutoramento em Psicologia*). Universidade do Minho.
- The Committee of Senior Labour Inspectors (SLIC). (2012). SLIC Inspection Campaign 2012 - Final Report. *Psychosocial Risk Assessments*. Obtido de http://www.av.se/dokument/inenglish/European_Work/Slic_2012/SLIC2012_Final_report.pdf
- World Health Organization. (2006). Gender equality, work and health : a review of the evidence. Suíça. Obtido em 5 de Julho de 2014

ANEXOS

Anexo I METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO DE RISCOS: SISTEMA SIMPLIFICADO DE AVALIAÇÃO DE RISCOS DE ACIDENTES DE TRABALHO¹¹

Método de avaliação de riscos elaborado pelo ministério do trabalho e assuntos sociais e trata-se de um sistema simplificado de avaliação de riscos de acidente.

Tabela I. 1 - Determinação do nível de deficiência de um risco.

Nível de Deficiência	ND	Significado
Muito deficiente	10	Detetados fatores significativos que podem gerar falhas. As medidas preventivas são ineficazes
Deficiente	6	Detetado um fator de risco significativo que precisa de ser corrigido. Medidas de prevenção de eficácia reduzida.
Melhorável	2	Detetados fatores de risco de menor importância. Medidas preventivas eficazes.
Aceitável	-	Não há anomalia. Risco controlado.

Tabela I. 2 - Determinação do nível de exposição de um risco.

Nível de exposição	NE	Significado
Contínua	4	Continuamente. Várias vezes no período laboral prolongado.
Frequente	3	Várias vezes na jornada laboral, com tempos curtos.
Ocasional	2	Algumas vezes no período laboral e com períodos curtos de tempo.
Esporádica	1	Irregularmente

A aplicação deste método inicia-se pela atribuição de pontuação ao Nível de Deficiência (ND) e ao Nível de Exposição (NE) de cada risco, de acordo com as Tabelas I.1 e I.2, respetivamente.

Tabela I. 3 - Determinação do nível de probabilidade.

		NE			
		4	3	2	1
ND	10	MA-40	MA-30	A-20	A-10
	6	MA-24	A-18	A-12	M-6
	2	M-8	M-6	B-4	B-2

Posteriormente, o nível de probabilidade (NP) para cada risco é determinado através da Tabela I.3, fazendo o cruzamento entre os valores obtidos para NE e ND. Este parâmetro pode ser explicado e analisado através da Tabela I.4, onde é explicado cada nível de acordo com a pontuação atribuída.

¹¹ Bibliografia: (Belloví, et al., 2004; Muñoz, et al., 2004)

Tabela I. 4 - Significado dos diferentes níveis de probabilidade.

Nível de probabilidade	NP	Significado
Muito alta	24 a 40	Situação deficiente com exposição continuada ou muito deficiente com exposição frequente. Materialização do risco frequente.
Alta	10 a 20	Situação deficiente com exposição frequente ou ocasional ou situação muito deficiente com exposição ocasional ou esporádica. A materialização do risco é possível várias vezes.
Média	6 a 8	Situação deficiente com exposição esporádica ou situação melhorável com exposição continuada frequente. Dano possível.
Baixa	2 a 4	Situação melhorável com exposição ocasional ou esporádica. Materialização do risco não espetável.

Tabela I. 5 - Determinação do nível de consequência de um risco.

Nível de consequências	NC	Significado	
		Danos pessoais	Danos materiais
Mortal ou catastrófico	100	1 ou mais mortos	Destruição total do sistema (difícil renovação)
Muito grave	60	Lesões graves e/ou irreparáveis	Destruição parcial do sistema (Reparação total e dispendiosa)
Grave	25	Lesões com incapacidade laboral temporária	Necessidade de parar o processo para reparação
Leve	10	Pequenas lesões que não requerem hospitalização	Reparação sem necessidade de parar o processo

Posteriormente, atribui-se uma pontuação às consequências de cada risco, atendendo aos níveis de consequência da Tabela I.5.

Tabela I. 6 - Determinação do nível de risco e de intervenção.

		NP			
		40-24	20-10	8-6	4-2
NC	100	I	I	I	II
	60	I	I	II	II III
	25	I	II	II	III
	10	II	II III	III	III IV

Por fim, fazendo o cruzamento entre o nível de probabilidade (NP) com o nível de consequência (NC), determinados anteriormente, através da Tabela I.6, determina-se o nível de risco e de intervenção. Este pode estar entre I e IV de acordo com gravidade e a necessidade de intervenção para cada risco, sendo o nível I correspondente à situação mais crítica com uma necessidade de correção urgente e o nível IV correspondente a uma intervenção não necessária. O significado de cada nível de intervenção está explicado na Tabela I.7.

Tabela I. 7 - Significado dos níveis de intervenção.

Nível de intervenção	NR	Significado
I	4000 a 600	Situação crítica. Correção urgente
II	500 a 150	Corrigir e adotar medidas de controlo
III	120 a 40	Melhorar se possível. Justificar as intervenções.
IV	20	Não intervir, apenas se justificável por uma análise mais detalhada.

Anexo II GUIÃO DAS ENTREVISTAS AOS COLABORADORES

Guião de Entrevista aos Trabalhadores da Montagem Final dos Plásticos

Este guião destina-se à realização de entrevistas a uma amostra de trabalhadores da Montagem Final dos Plásticos, no âmbito da Dissertação do Mestrado em Engenharia de Segurança e Higiene Ocupacionais. O principal objetivo do trabalho em questão é a análise da perceção que os trabalhadores têm da situação de trabalho em que se inserem e qual a diferença dessa mesma perceção por trabalhadores de género diferente.

A referida entrevista será realizada a trabalhadores envolvidos na atividade de produção do modelo Fiat 250 (será garantido o anonimato do modelo e dos trabalhadores envolvidos em todo o trabalho).

A amostra de trabalhadores a entrevistar é constituída por:

- Turno 1: **3 mulheres** (1 Montagem de blindas + 1 HSTK e Laser + 1 Inspeção Final) + **1 homem** (HSTK e Laser)
- Turno 2: **2 mulheres** (1 Montagem de blindas + 1 Inspeção Final) + **2 homens** (2 HSTK e Laser)

A entrevista será gravada em formato áudio e terá a seguinte estrutura:

- Parte I - Identificação do trabalhador
- Parte II - Percorso profissional
- Parte III - Mudanças na atividade de trabalho
- Parte IV - Análise da atividade de trabalho
- Parte V - Perspetiva da situação de trabalho por género
- Parte VI - Perceção dos impactos da atividade de trabalho
- Parte VII - Propostas de Melhoria
- Parte VIII - Conclusão/Comentários finais

Parte I - Identificação do trabalhador	
Dados biográficos	1. Nome (opcional) 2. Género 3. Idade 4. Naturalidade
Dados familiares	5. Estado civil 6. Filhos
Formação	7. Habilitações literárias
Parte II - Percorso profissional	
Antiguidade	8. Antiguidade na empresa e situação contratual 9. Antiguidade na função
Percorso profissional	10. Função atual 11. Descrever o percurso profissional até ao momento atual. Que atividades já realizou desde que iniciou o seu percurso profissional? 12. Qual o motivo da/s mudança/s no seu percurso profissional?
Parte III - Mudanças na atividade de trabalho	
Mudanças na atividade de trabalho	13. Desde que trabalha nesta atividade, que mudanças considera terem sido mais significativas ao nível da empresa/setor de atividade? 14. Em que consistiram essas mudanças? 15. Qual a sua perspetiva sobre estas mudanças?
Outras mudanças	16. O que é que, na sua opinião, não foi alvo de mudança e deveria ter sido?
Parte IV - Análise da atividade de trabalho	
Atividade de trabalho	17. Em que consiste o seu trabalho, detalhadamente? 18. O que considera mais importante no seu trabalho? 19. Sente-se capaz/ gostaria de continuar a executar o trabalho atual até à reforma?
Perspetiva sobre as condições de trabalho	20. Que dificuldades sente na realização da sua atividade (turno de trabalho/ritmo de trabalho/possibilidade de fazer outras tarefas)? 21. Se pudesse alterar as suas condições de trabalho, o que considera que seria mais urgente? 22. Qual o impacto que as suas condições de trabalho têm na realização da sua atividade (dificultam ou facilitam a sua atividade/processo produtivo)?

Organização do trabalho e estratégias de regulação da atividade	<p>23. Executa a atividade exatamente como lhe disseram para fazer ou sentiu necessidade de desenvolver uma estratégia própria?</p> <p>24. Gostaria de assumir outras tarefas? Quais e porquê?</p> <p>25. Que horário de trabalho pratica? É “flexível”/consegue adaptá-lo às suas necessidades, quando necessário?</p> <p>26. Há imprevistos que atrasam o seu trabalho? Que tipo de imprevistos?</p> <p>27. Como se sente quando isso acontece e como lida com eles?</p> <p>28. Pode dar alguns exemplos de estratégias que foi desenvolvendo ao longo do tempo, por sua própria iniciativa, e que lhe parecem bem-sucedidas, no sentido de lidar com esses tipos de constrangimentos?</p> <p>29. Sente que a sua experiência lhe dá vantagens no exercício do seu trabalho face aos colegas mais novos?</p>
Relações de trabalho (com os colegas, com as chefias e com a família)	<p>30. Sente apoio/reconhecimento por parte da sua chefia, durante a atividade e perante as dificuldades com que se depara?</p> <p>31. Quando precisa de falar sobre alguma coisa que se passa no seu trabalho, tem alguém que o/a ouça?</p> <p>32. Já foi alvo de alguma situação de risco de agressão (verbal ou física) no trabalho? Como lidou com a situação?</p> <p>33. É fácil comunicar com os seus colegas? Existe interajuda quando necessário?</p> <p>34. Sente reconhecimento por parte dos colegas relativamente ao trabalho que realiza e à sua qualidade (noção de “trabalho bem feito”)?</p>
Parte V – Perspetiva da situação de trabalho por género	
Perceção das diferenças de atividades por género	<p>37. Considera que existe uma distribuição de tarefas distintas por homens e mulheres? Porquê?</p> <p>38. Considera que poderia realizar qualquer atividade de trabalho deste setor (montagem final)? Porquê?</p> <p>39. Tem preferência por alguma atividade específica? Qual e porquê?</p> <p>40. Quais são os aspetos positivos e negativos desta profissão para um homem e para uma mulher?</p> <p>41. Existem condições de trabalho diferentes segundo o sexo? (dificuldades impostas pela empresa, responsabilidades atribuídas, ...)</p> <p>42. Quais as características que diferenciam o desempenho profissional de homens e de mulheres?</p>
Parte VI - Perceção dos impactos da atividade de trabalho	
Perceção do impacto do trabalho na saúde e na vida pessoal	<p>43. Considera que a sua atividade o/a expõe a muitos riscos?</p> <p>44. Quais as principais dificuldades sentidas no seu trabalho (stress, preservação da sua saúde, riscos, ritmo de trabalho, postura...) ?</p> <p>45. Que estratégias utiliza para lidar com essas dificuldades?</p> <p>46. Que facilidades/dificuldades encontra na conciliação da sua profissão com as suas responsabilidades domésticas e familiares?</p> <p>47. Durante o seu percurso profissional nesta empresa, esteve algum tempo sem trabalhar? Quanto tempo e por que motivo/s (doenças, baixas, licenças...)?</p>

Parte VII - Propostas de Melhoria	
Propostas de intervenção em contexto de trabalho	46. Que aspetos do seu trabalho acha que poderiam ser melhorados, tanto para melhorar a realização do trabalho como o impacto na sua saúde?
	47. Se pudesse fazer alguma coisa para mudar o seu trabalho o que fazia?
Parte VIII - Conclusão/Comentários finais	
Avaliação final	48. O que achou da entrevista? Sentiu-se bem ao longo da mesma?
Restituição e Validação	49. Fazer uma revisão e validação das informações da entrevista.
	50. Há algo mais que queira acrescentar?

Anexo III FORMULÁRIO DE CONSULTA AOS TRABALHADORES

Avaliação de Risco		
<p>Com o presente formulário pretendemos incluir a opinião dos colaboradores na Avaliação de Risco da Delphi de Braga.</p> <p>Preencha, por favor, o presente formulário, de acordo com a sua opinião relativa aos riscos a que se sente exposto durante a realização da/s suas atividade/s de trabalho. Agradecemos a sua colaboração!</p>		
Nome (opcional)	Número (opcional)	Turno (opcional)
Posto de trabalho / Equipamento	Risco *	Propostas de melhoria
<p>* Fatores prejudiciais à saúde, à realização da tarefa, às condições de trabalho e/ou outros riscos detetados a que se sente exposto.</p>		

Anexo IV FORMULÁRIO DE CONSULTA ÀS CHEFIAS

Avaliação de Risco	
<p>Com o presente formulário pretendo incluir a opinião das chefias dos colaboradores entrevistados na grelha de Avaliação de Risco da minha dissertação de Mestrado.</p> <p>Preencha, por favor, o presente formulário, de acordo com a sua opinião relativa aos riscos a que sente que os seus colaboradores da Montagem Final estão expostos durante a realização da/s suas atividade/s de trabalho, por cada posto de trabalho designado. Agradeço a sua colaboração!</p>	
Nome (opcional)	Turno (opcional)
Posto de trabalho	Riscos *
Linha de Montagem	
Laser	
Cravação	
Inspeção Final	
<p>* Fatores prejudiciais à saúde, à realização da tarefa, às condições de trabalho e/ou outros riscos detetados.</p>	

Anexo V EXCERTOS DAS ENTREVISTAS POR SISTEMA DE CATEGORIAS¹²

Evolução das Condições de Trabalho	
Organização do trabalho	Produtos e equipamentos de trabalho
O melhoramento do processo também ajudou bastante	Desde que isto evoluiu ficaram melhores os postos de trabalho
Houve muita rotatividade, gostei do que houve	Temos mais carrinhos daqueles grandes, que já é melhor é mais fácil pra transportar
Eu desde que vim para aqui isto está sempre a mudar, acho que todas as mudanças foram importantes	A mudança das máquinas é muito melhor, muito melhor. Assim não de perde tanto tempo em andamento
Agora fazemos o trabalho mais rápido e aproveita-se melhor o tempo	Agora claro há muito mais produtos, mais coisas pra pegar, é mais complicado
	Mas também há os contras, que é basicamente as pernas foi melhor pra a produção mas pior pra nós. Mas já estão a fazer medidas pra isso, um tapete.
	Quando as máquinas estavam afastadas era menos mal porque era numa uma luz e noutra outra mas o problema é que agora está tudo junto
	Houve uma mudança há pouco tempo que não favorece em termos de saúde, as máquinas mudaram de sítio
	Com a mudança das máquinas, que ficaram mais perto uma da outra, nós fazemos uma espécie de dança para rodar de uma para a outra, dantes ainda caminhávamos de uma para a outra agora estamos sempre ali e não consigo usar os sapatos de proteção

¹² Legenda:

Colaborador do sexo feminino
Colaborador do sexo masculino

Perspetivas das condições de trabalho			
Flexibilidade no trabalho	Horário de Trabalho	Satisfação por ter um trabalho	Insatisfação profissional
Posso marcar consultas ou qualquer coisa para a tarde por isso é flexível, quanto a isso não há problema	Com o horário que tenho é fácil de conciliar não há problemas	A Delphi tem muito boas condições comparado com o que me contam de outras empresas.	Não é o melhor trabalho do mundo, não vou dizer que é mas podia ser pior
Sempre que preciso de tirar um dia de férias, sempre que preciso de descansar um bocado, não há problema	Eu gosto deste horário eu prefiro este	Trabalhei numa confeção durante 5 anos...por uma questão de condições e gosto mais daquilo que faço agora	É assim agora vai indo mas claro se me aparecer uma coisa melhor à frente não penso 2 vezes.
Não, temos de tentar pedir um dia de férias ou assim. Não há assim muita facilidade. Baixa é quase impossível aqui	Prefiro mil vezes este horário que ninguém me troque	Por enquanto é bom, não passei ainda por fases muito complicadas	Tenho de trabalhar, se eu não precisasse disto garanto que não estava aqui
Faltar para ir a uma consulta (...) já me aconteceu e não houve problema	Preferia o turno normal	Temos um trabalho, já não é muito mau e pronto não é assim tão pesado	A única coisa é que se eu sou bom vão-me chamar automaticamente, é só isso
Eu nunca precisei de tirar o dia nem nada mas acho que se pedir ao meu chefe acho que há essa possibilidade	Gosto do turno da tarde, já tive no turno da manhã e não dava pra mim, era muito esgotante...a manhã passa a correr, não se faz quase nada, claro que preferia a tarde mas por enquanto já me habituei	Não há muita pressão, desde que as peças vão com qualidade eles acho que não costumam implicar muito com isso, fazer muita pressão	Rodamos com a mesma linha, a coisa é quase a mesma a atividade é quase a mesma mas pronto é melhor que nada
	Trabalhar por turnos é muito mau...facto de não ter um horário normal acabamos por não ter uma vida tão facilitada	Quando chego a casa sinto um peso que sai de cima de mim...o sentimento de que ficou a tarefa cumprida	Se eles dessem ouvidos aos trabalhadores, eles tinham muito mais benefícios, não é porque aquele tem mestrado e o outro não tem que ele sabe mais
	Com este horário temos a tarde livre temos é de deitar um bocado cedo, o pior é no verão que uma pessoa quer estar acordada até mais tarde	É um trabalho onde faço coisas diferentes, com 2 máquinas diferentes e as peças também variam, não me importava de fazer outro mas prefiro este que não é tão monótono e parado	Vamos chegar ao ponto que vamos estar tão saturadas de estar ali que se calhar já não vamos mandar as peças com tanta qualidade, também eles não pensam muito nesse aspeto, é assim uma pessoa não é uma máquina
	O problema é que não temos muito vida própria	Eu até gosto já estou habituada a fazer aquilo	Eu não vou viver esta empresa nem a conversa deles porque eles só me dão o trabalho e o ordenado certinho de 6 em 6 meses

Perspetivas das condições de trabalho			
Flexibilidade no trabalho	Horário de Trabalho	Perspetivas positivas	Insatisfação profissional
	Eu gosto deste horário eu prefiro este	Todos os trabalhos são importantes e dependem uns dos outros	É assim eu já reclamei que precisava de apoio mas nada
	Eu gosto do turno da manhã, sempre preferi este	Eu gosto de trabalhar aqui (..) acho que pra já são boas a condições	O chefe quando sai não pode destacar uma pessoa para ficar no comando. Porque isso cria um mau ambiente. Ele tem de confiar na equipa
		Eu gosto daquilo que faço, até gosto	Agora sempre que aquilo está cheio sou eu que tenho de avisar, ou se a máquina está suja eu é que tenho de dizer pra limpar a máquina, que já não está em condições de se trabalhar
		Eu gosto do sítio onde estou	Já eu se me pedirem pra ficar até à 1h, trabalhar sábados e tudo mais eu aceito e eu não gosto de ser ignorado quando uma pessoa está a pedir condições de trabalho.
		Não sinto assim uma pressão muito grande podia ser pior	Mas às vezes perde-se a motivação, porque se ninguém dá valor você não dá valor
		O ritmo de trabalho é elevado mas isso uma pessoa sabe que a produção é assim, não sinto assim uma pressão muito grande podia ser pior	Não gosto de meter propostas, lá está eu não sei se vou ganhar alguma coisa com isso, será que vale a pena perder tempo
			Eu acho que eles não querem reconhecer que foi o colaborador.
			Às vezes uma pessoa fala e o outro ouve e escreve. Aqui funciona um bocado assim só soube que existia as propostas de melhoria há coisa de um ano, ninguém sabia. Porquê? Não compensa
			Ainda há pouco tempo fui ao médico do trabalho e falei e ele disse que vinha aqui tratar disso, chegou ao fim e não apareceu até agora

Situação de Emprego	
Trabalho Temporário	Inexistência de Perspetivas de melhoria
O facto de hoje estar aqui e amanhã não saber, as férias, nunca sabemos se vamos ter férias, uma pessoa tem uma vida...Isso é um bocado mau mas pronto é o que há.	Não ter futuro. Fazer sempre o mesmo serviço. Lidar sempre com as mesmas pessoas. Não ter oportunidade de vencer de mostrar que sei, que posso
É verdade nunca conto com o dia de amanhã apesar de eu estar aqui há 3 anos. Mas graças a Deus venho sempre outra vez, por isso não me posso queixar muito	Acho que ninguém quer isto pra vida toda. Somos máquinas autênticas, a gente está ali pra fazer só uma coisa ou duas
Aspetos negativos é por estarmos sem contrato não é, não temos efetividade. Se temos de ser operados ou isso somos logo dispensados não há meio	Por exemplo eu nunca recebi uma formação aqui dentro, isso é muito mau, na minha opinião isso é muito mau mas há pessoas que não se preocupam com isso
E quando é aquelas sextas-feiras em que dizem esta semana vamos mandar gente embora. Uma pessoa fica ali até às duas e meia à espera: quem será? Será que sou eu?	Eu tenho 2 anos de casa e secalhar já podiam dar uma oportunidade à pessoa. Um contrato pela empresa, por exemplo, já era mais uma segurança para o futuro
Mesmo quando nos dizem vocês vão de férias, nós não vamos de férias vamos pro desemprego	Estou há dois anos no mesmo sítio e não rodo porquê?
Porque eu tenho despesas, tenho carro e às vezes uma pessoa pode ser muito bom e tal mas se isto deixa de ter serviço eu não tenho segurança nenhuma, é complicado.	Gostava de subir, acho que a produção não é pra mim. Não sai daquilo, é sempre aquilo e vai continuar aquilo
Se isto deixa de ter serviço eu não tenho segurança nenhuma, é complicado	Acho que eles olham pra mim como um número, estou aqui é pra produzir
Isso é um bocado mau mas pronto é o que há.	Se eu arranjar uma coisa melhor eu vou porque eu não sinto que tenha futuro aqui
Chega às férias temos de rescindir contrato, não ganhamos pagam-nos os direitos e podemos ativar o subsídio de desemprego se quisermos	
O facto de ser temporária é muito chato, é um termo incerto, tanto estamos aqui como podemos estar no olho da rua	
Sinto stresse de cada vez que se fala em despedimentos, temos sempre medo que alguma vez possa chegar à nossa vez	
Eu passei pelos postos todos só não estive na injeção, de resto passei pelos postos todos.	
Faço como me dá mais jeito e fui dizendo ideias que tinha que achava que eram boas e podiam ajudar a melhorar	
Eu sei fazer todos os postos menos a inspeção final	
Ao início eu fazia como me disseram, mas depois fui adaptando as minhas técnicas, para ser mais rápido ou então as que consigo melhor, da melhor maneira	
Vamos alterando a maneira de fazer a tarefa também consoante temos formações de qualidade	
Já percorri vários postos	

Riscos da atividade e efeitos percebidos					
Trabalhos monótonos e repetitivos	Trabalho estático	Peso das peças	Iluminação e esforço visual	Pressão e ritmo elevado	Outros riscos
A linha torna-se cansativa, estar sempre a fazer os mesmos movimentos repetidos até lixa os pulsos.	O mais difícil é trabalhar sempre de pé que começa a cansar.	Carregar o dispositivo até à bancada, nós já pedimos para tentarem colocar os mais pesados assim mais no meio mais à nossa altura e às vezes até parece que desloco os cotovelos a pegar assim e a pousar.	Quando entrei para a fábrica não usava óculos e agora já senti a necessidade de usar, e sinto cansaço.	Há o stresse porque o ritmo de trabalho é elevado e temos sempre que fazer peças sempre seguido e o facto de estar sempre em pé que é cansativo.	O pó que as máquinas de laser libertam (...) tudo bem que aquilo tem filtros mas não é suficiente, sente-e o cheiro cá fora.
Acho que tenho uma tendinite.	Sinto muito cansaço nas costas derivado a estar sempre curvada pra baixo.	E o peso, principalmente a parte de cima das costas e pescoço, é complicado.	Desde que vim pra cá que tive de começar a usar óculos e eu antes via bem.	Às vezes o chefe está em cima de nós, nem sempre, mas às vezes tem de estar e isso torna-se um bocado stressante.	Temos de ir buscar os moldes à estante, meter no ombro, se estiver quente está se não estiver não está.
Nos pulsos, de repetir muitas vezes os mesmos movimentos.	As dores que uma pessoa começa a sentir nas costas e nas pernas.	Fora os moldes o que fazem ao braço, cada molde pesa no mínimo 10 a 15 kg fora a base de baixo.	Até mesmo as luzes que temos em cima parece que fico com os olhos mesmo cansados.	O ritmo de trabalho é elevado mas isso uma pessoa sabe que a produção é assim.	O cheiro, o barulho e as luzes agora.
Estar constantemente no mesmo posto de trabalho é muito esgotante, é muito cansativo.	O facto de estar 8 horas de pé em alguns postos é complicado.	O funil há alturas em que uma pessoa até parece que aquilo pesa praí 30 kg porque uma pessoa está sempre levanta e baixa levanta e baixa.	Estar de pé, o facto de estar sempre a forçar a vista.	Quando começa a correr alguma coisa mal (...) tento ter calma mas às vezes não consigo. Eu tenho o problema de me preocupar demasiado com isso.	O pó afeta os pulmões.
Os pulsos e tendões, os maus jeitos que damos.	Físicos e as costas.	Pode cair um molde nos pés.		O stresse é quando está ali o chefe a fazer pressão sempre a olhar pra nós.	
	A postura também é complicada.	Alguns dispositivos são bastante pesados é complicado.		É stressante.	

Riscos da atividade e efeitos percebidos					
Trabalhos monótonos e repetitivos	Trabalho estático	Peso das peças	Iluminação e esforço visual	Pressão e ritmo elevado	Outros riscos e efeitos
	É muito cansativo para as pernas e para as costas. E sente-se isso no dia-a-dia.			De vez em quando o stresse, por causa do ritmo, de ter de fazer aquilo àquela hora às vezes o chefe está em cima de nós.	
	A nível de pernas é muito mais cansativo, costuma-me doer muito mais os calcanhares.			O stresse, já sou demasiado stressada de mim então cada vez que há problemas acho que não vou conseguir lidar com isso e stresso cada vez mais.	
	Temos tendência a ficar corcundas.			Desde que vim pra cá sinto-me uma pessoa muito mais stressada.	
	Ganhar varizes.				
	As dores que uma pessoa começa a sentir nas costas, as pernas.				
	À tarde doi-me os gémeos.				
	A minha postura, estou sempre na mesma posição.				

Divisão do trabalho em função do género	
Diferenças do trabalho de homens e mulheres	Relativização das diferenças
É normal, eu percebo que os homens podem fazer algumas tarefas que para as mulheres não são tão fáceis, por exemplo quando é preciso mais força ou assim	Eu acho que é igual, mais ou menos. Só se for por causa de pegar nas cravações mas eles agora têm uma base não é por aí
Ele está ali na cravação porque é um trabalho mais para homem e eles têm de pegar nos suportes da cravação e é pesado	Deve ser de ser rapazes, acho que não há diferença mas deve ser pela capacidade e pela tarefa é mais física e têm de pegar em coisas mais pesadas.
É só normalmente pra pegar em pesos metem homens.	Os trabalhos é que são diferentes mas aqui como somos todos temporários não noto isso
Porque a minha chefia diz que aquilo é serviço de homem e compreendo, também pegar em moldes de 15 kg não é pra mulheres.	Sim, também a dos homens já fiz, claro que se for diariamente nos cansamos eles têm mais força e resistência.
Elas tentam fazer o serviço mais leve e nós fazemos o serviço mais pesado	Acho que é por pessoa e pelo trabalho que faz
Normalmente nunca há homens a trabalhar numa linha de produção, exceto o PC&L e os que estão nas máquinas porque pronto dizem-nos que nós temos mais sensibilidade para detetar os defeitos e somos mesmo mais ágeis pra trabalhar	Eu acho que não tinha mal nenhum estar um homem na inspeção final, não tinha mal nenhum, eles dizem é que as mulheres têm mais sensibilidade para lidar com essas coisas, mas acho que eram capazes
É normal acho que estão bem aplicadas, é diferente o trabalho entre os homens e as mulheres	
Eu acho que em geral isso acontece mas eu acho que comigo é diferente	
É por causa de pegar nos pesos, mas há muitas raparigas que vão para lá porque nós não damos conta do recado, mas nós é que pomos a máquina pronta para elas	
Os homens estão na cravação por causa da força, mas também há mulheres a fazer aquele trabalho, mas é preciso força. Fazer o processo em si sei que sou capaz, agora trocar os moldes isso é mais complicado.	
Os rapazes estão quase sempre ali nas máquinas, as meninas é que têm mais rotatividade	
Elas só podiam fazer o posto das máquinas se tivessem carrinhos adaptados e se tivessem alguma velocidade e destreza, é preciso ter aquela coisa. Lá está, as máquinas dão problemas e um homem, se calhar (...) tem a noção de resolver as coisas muito mais rápido, isso funciona melhor	

Relações de Trabalho	
Relações com a chefia	Relações com os colegas de trabalho
A chefia direta dá muito apoio e sempre que tenho algum problema a trabalhar ou assim ele ajuda	Cada um faz o seu trabalho mas se for preciso ajudamo-nos uns aos outros
Se eu tiver algum problema falo com o chefe de linha, não há problema, consigo falar bem com ele	De alguns, nem de toda a gente é prestável. Mas no sitio onde eu estou não tenho razão de queixa
Posso falar a vontade com o chefe	Claro que numa fábrica de tantas mulheres uma pessoa não vai confiar em tantas mulheres. Mas nunca ouvi um não nunca me disseram de má cara, isso não.
O chefe ainda há pouco tempo veio à minha beira ver se tava tudo bem	O pessoal da manutenção ajuda-me sempre quando tenho avarias, é mais por aí
Depende das pessoas com quem se fala	Têm medo que lhes roube o posto de trabalho ou assim.
Mas eu assumi o erro, achei que foi injusto porque não é assim que se fala com ninguém e não é assim que se resolvem os problemas. Lá está se tivessem a humildade se conversassem comigo	É muito complicado porque são muitas mulheres juntas, e somos competitivas e acaba sempre por haver chatices
O meu chefe é uma ótima pessoa. Pode-se falar de tudo com ele, na boa.	Mas mesmo com as pessoas com quem menos nos damos aqui dentro se estivermos a trabalhar, se tivermos que nos ajudar, ajudamo-nos a todas, remamos todas pro mesmo lado
Não tenho muita razão de queixa, o nosso chefe é muito compreensivo	Tenho uma ótima convivência com os colegas, claro uns mais que com os outros. Ajudamo-nos uns aos outros.
Eu se me lembrar de alguma coisa que não está bem eu falo com a chefia	O facto de trabalhar com muitas mulheres é um ambiente assim um bocado...eu não gosto muito dessas coisas (...) mas há colegas bons
Dá pra tirar o dia, pedimos ao chefe e ele se tiver facilidade dá o dia	Aqui dámo-nos todos bem, pode haver discussões às vezes mas o normal, depois passa e dámo-nos bem
	Acho que temos um bom ambiente aqui dentro. Acho que pra já nos damos todos bem
	Nós ajudamo-nos umas às outras, eu não tenho razões de queixa
	Claro que temos sempre aqueles atritos é normal
	Interajuda talvez, mais ou menos

Sugestões de melhoria	
Sugestões a nível organizacional	Sugestões ao nível dos equipamentos de trabalho
Toda a gente tem de rodar toda a gente tem de ir aos postos, só ganhamos com isso nós	Podiam por cadeiras na inspeção final porque normalmente nós passamos quase 8h de pé
A rotatividade dos colaboradores, devia ser mais (...) o facto de trocar de um posto de inspeção para outro posto de inspeção acaba por não ser uma troca muito lógica	Os dispositivos que nós temos têm uma ligeira inclinação e nós temos o vício de os inclinar porque senão temos de dobrar o pescoço, se estivessem mais de frente era melhor
Não estar sempre no mesmo sítio, devia haver mais rotatividade nos postos	Os transportes do <i>Heat Stake</i> dos dispositivos, haver carrinhos próprios pra nós não pegarmos pesos
Rodava mais secalhar, todos os dias rodavamos os postos um bocadinho para poder descansar	Mudar o carrinho, as luzes, o tapete agora se desse resultado, aquelas caixas que temos à beira da cravação
Gostava de rodar. É mais para libertar porque aprender acho que já aprendi quase tudo	Um exemplo eu metia o carrinho, puxava o molde pra cá, chegava à máquina e empurrava, não tinha que pegar
Às vezes atrasamos o trabalho, acho que mais uma pessoa resolvia o problema	Fazer era uma base pra todos uma base universal e depois só tínhamos de mudar a parte onde encaixávamos a blenda e era muito mais leve pra nós e facilitava-nos muito mais a vida
Devia haver mais rotatividade nos postos	Cadeira no posto
	As caixas azuis acho que era capaz de pôr uma coisa diferente. Porque aquilo é grande e se uma pessoas dá um encontrão aquilo vai tudo pró chão

Anexo VI AVALIAÇÃO DE RISCOS REALIZADA PELO PERITO EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Tabela VI. 1 - Resultado da Avaliação de Riscos da montagem Final dos Plásticos.

Setor/Tarefa/ Máquina	Género Dominante	Riscos Identificados	ND	NE	NP	NC	NR	Nível de Intervenção
Linha de Montagem	Feminino	Trabalho Repetitivo e Monótono	2	4	8	25	200	II
		Posturas não fisiológicas	2	4	8	25	200	II
		Força	2	4	8	25	200	II
		Sub carga mecânica	2	4	8	25	200	II
		Trabalho estático	2	4	8	25	200	II
Máquina de Cravar (Heat Stake)	Masculino	Queimadura	2	3	6	60	360	II
		Esmagamento	2	3	6	25	150	II
		Trabalho Repetitivo e Monótono	2	4	8	25	200	II
		Trabalho estático	2	4	8	25	200	II
		Força	2	4	8	25	200	II
		Esforço visual ao perto	2	4	8	25	200	II
Máquina Laser	Masculino	Entalamento	2	3	6	25	150	II
		Queimadura	2	1	2	60	120	III
		Trabalho Repetitivo e Monótono	2	4	8	25	200	II
		Trabalho estático	2	4	8	25	200	II
		Movimentos de risco	2	3	6	25	200	II
		Força	2	4	8	25	200	II
		Esforço visual ao perto	2	4	8	25	200	II
Inspeção visual e embalamento	Feminino	Trabalho Repetitivo e Monótono	2	4	8	25	200	II
		Trabalho estático	2	4	8	25	200	II
		Movimentos de risco	2	3	6	25	200	II
		Esforço visual ao perto	2	4	8	25	200	II
		Força	2	4	8	25	200	II

